

## IPOTESI DI ACCORDO

### Per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Per i Dipendenti dell'industria Cineaudiovisiva

A.N.I.C.A. - Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche E Audiovisive

Andrea Lenzi  
Edmondo

Pietro Musca

Luca

dele

Quirico

Luigi Ferrini  
Paola Ferrimonte

Susanne Sege

SLC - CGIL

[Signature]

FISTEL - CISL

[Signature]

[Signature]

UILCOM - UIL

[Signature]

[Signature]

Roma 21 dicembre 2011

## *Premesso*

**Le Parti stipulanti e titolari del CCNL, in coerenza con quanto previsto dalle norme relative agli assetti contrattuali, da ultimo l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, condividono l'esigenza di fornire risposte tempestive, flessibili e qualificate all'evoluzione del mercato e della tecnologia in relazione all'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, anche perseguendo modelli di tipo partecipativo nel qualificare i rapporti tra le parti - ai vari livelli - e nel valorizzare la risorsa lavoro, fermi restando i distinti ruoli e le rispettive responsabilità delle parti stesse.**

**A tal fine individuano quali valori di riferimento per il presente contratto:**

- **la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;**
- **l'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto;**
- **la funzionalità dell'assetto contrattuale ad una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al rilancio della crescita economica e all'aumento della produttività e al perseguimento di una gestione controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.**

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'A. ...'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'SS'. To the right of this, there are more signatures, including one that is very large and loops around. At the bottom right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'R' and another that looks like 'J'. The overall appearance is that of a document where multiple parties have signed their names.

si conviene

**Relazioni Industriali**

**Art. \_\_\_\_ - Reclami e controversie**

Per le controversie individuali e collettive, **ivi compreso il mancato rispetto delle clausole definite nel presente contratto**, tra aziende e lavoratori si applicherà la presente procedura: su istanza scritta **dell'Azienda o delle OO.SS.** (RSU aziendale o **RSA aziendale e/o** segreterie territoriali sindacali stipulanti il CCNL) relativa alla materia oggetto del contenzioso verrà esperito un primo tentativo di composizione a livello aziendale entro **cinque giorni lavorativi** dalla richiesta.

**In caso di esito negativo nei successivi tre giorni la controversia sarà portata all'esame delle Parti nazionali stipulanti il presente CCNL che esperiranno il tentativo di conciliazione entro dieci giorni lavorativi dalla data della richiesta.**

**Sino a conclusione dell'iter di cui sopra, ciascuna delle Parti non potrà intraprendere alcuna iniziativa unilaterale.**

**Art. \_\_\_\_ - Organismo Bilaterale per la Formazione**

**Le Parti, nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e riorientamento delle competenze, confermano ASFOR Cinema quale Organismo Bilaterale per la Formazione dell'intera filiera del cinema.**

**Le Parti convengono che, per il suo funzionamento, l'Organismo sarà finanziato dalle Aziende che applicano il presente CCNL, con un contributo del 0,1% del minimo tabellare per ciascun dipendente e per ogni mese solare di vigenza del CCNL.**

**Le Parti, infine, convengono che tale Organismo Bilaterale per la Formazione di Settore possa costituire il riferimento dell'intera filiera del cinema.**

**A tal fine confermano l'obiettivo, in raccordo con i CCNL di riferimento della filiera, di trasformare ASFOR Cinema nell'Organismo Bilaterale per la Formazione di Settore .**

**I finanziamenti per le specifiche iniziative dell'Organismo Bilaterale per la Formazione di Settore saranno reperiti nell'ambito delle risorse messe a disposizione da Enti che erogano risorse per la Formazione.**

Art. \_\_\_\_

Le parti con il presente accordo convengono di promuovere un modello avanzato di relazioni industriali ispirato al metodo partecipativo fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli, sul rispetto delle distinte prerogative e sulla sistematicità di rapporti, contribuendo alla costruzione di

una cultura industriale per affrontare le sfide di un mercato ampio, in continua evoluzione ed elevata competitività.

Gli strumenti relazionali di seguito indicati risultano improntati sia alla creazione di condizioni tali da prevenire l'insorgenza del conflitto sia alla conoscenza degli obiettivi d'impresa sempre più influenzati dall'evoluzione delle tecnologie e dei mutamenti del mercato.

#### Informazioni art. 63

Le direzioni delle imprese che occupano almeno 50 lavoratori, in conformità alla direttiva 2002/14/CE, forniranno annualmente in apposito incontro alle RSU o alle RSA aziendali ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, tramite l'associazione territoriale di competenza, informazioni su:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Su richiesta scritta dalle RSU/RSA o, in mancanza, dai sindacati stipulanti presentata nei 5 giorni dal ricevimento delle informazioni, l'azienda è tenuta ad avviare un esame congiunto, nel livello di pertinenza di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione deve concludersi decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza delle informazioni fornite in via riservata e qualificate come tali dalla direzione aziendale.

Eventuali contestazioni sulla riservatezza delle informazioni sono deferite ad una Commissione di conciliazione composta da 6 membri di cui tre designati dalle organizzazioni sindacali e tre da Anica.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla ricezione del ricorso.

Le parti si danno atto che le procedure previste dalla legge n. 223/91 e dalle legge n. 428/90 nonché del DPR n. 218/2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

#### Informazione in sede nazionale

L'ANICA, nel corso di apposito incontro con cadenza annuale fornirà anche con riferimento agli elementi e valutazioni provenienti dall'Osservatorio, alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti i dati aggregati riferiti alle seguenti tematiche:

*[Handwritten signatures and initials]*

- a) linee essenziali delle strategie e piani di investimento del settore;
- b) andamento dei livelli occupazionali disaggregati per sesso, tipologie, fasce d'età e relative dinamiche;
- c) prospettive dei singoli comparti del settore;
- d) tipologie delle attività conferite in appalto, localizzazione, entità dei lavoratori interessati.

#### Informazioni a livello territoriale

Le associazioni imprenditoriali territoriali competenti forniranno alle corrispondenti organizzazioni sindacali stipulanti le informazioni di cui ai punti da a) a d) del precedente paragrafo riferite al contesto territoriale considerato.

#### C.A.E.

Le parti, in ordine al C.A.E., faranno riferimento a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 26 novembre 1996 di recepimento della direttiva dell'Unione Europea 45/1994, dal D.lgs 2/4/2002 n. 74 e dalla Direttiva dell'Unione Europea 38/2009, riguardo l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensione comunitaria.

#### Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli:

- contratto collettivo nazionale di categoria con durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa;
- contrattazione aziendale con vigenza triennale.

#### Contratto nazionale

Il Contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Definisce, inoltre, forme di bilateralità e le tematiche relative alle pari opportunità ed alla previdenza complementare.

Le proposte per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '5'.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

### Secondo livello di contrattazione

La contrattazione a livello aziendale, con principi uniformi per tutte le realtà produttive dell'azienda, riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle Imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 Dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL e le RSU/RSA. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Gli accordi aziendali hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali. Ricorrendone le condizioni, pertanto, gli accordi aziendali possono essere stipulati a partire dalla seconda metà dell'arco temporale di vigenza del presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati al precedente comma presentate all'Azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'Azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature. Below it, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'SS' and another that looks like 'M'. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'M' and another that is a large, stylized signature. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

Le Parti definiranno le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità degli accordi aziendali prevedendo provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le Parti così come previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

Norma transitoria

Con riferimento al comma 5, del presente articolo, le Parti concordano che gli accordi aziendali scaduti alla data del 31 dicembre 2011 o in scadenza nell'anno 2012, mantengono la loro validità sino al 30 giugno 2013.

Intese modificative del CCNL

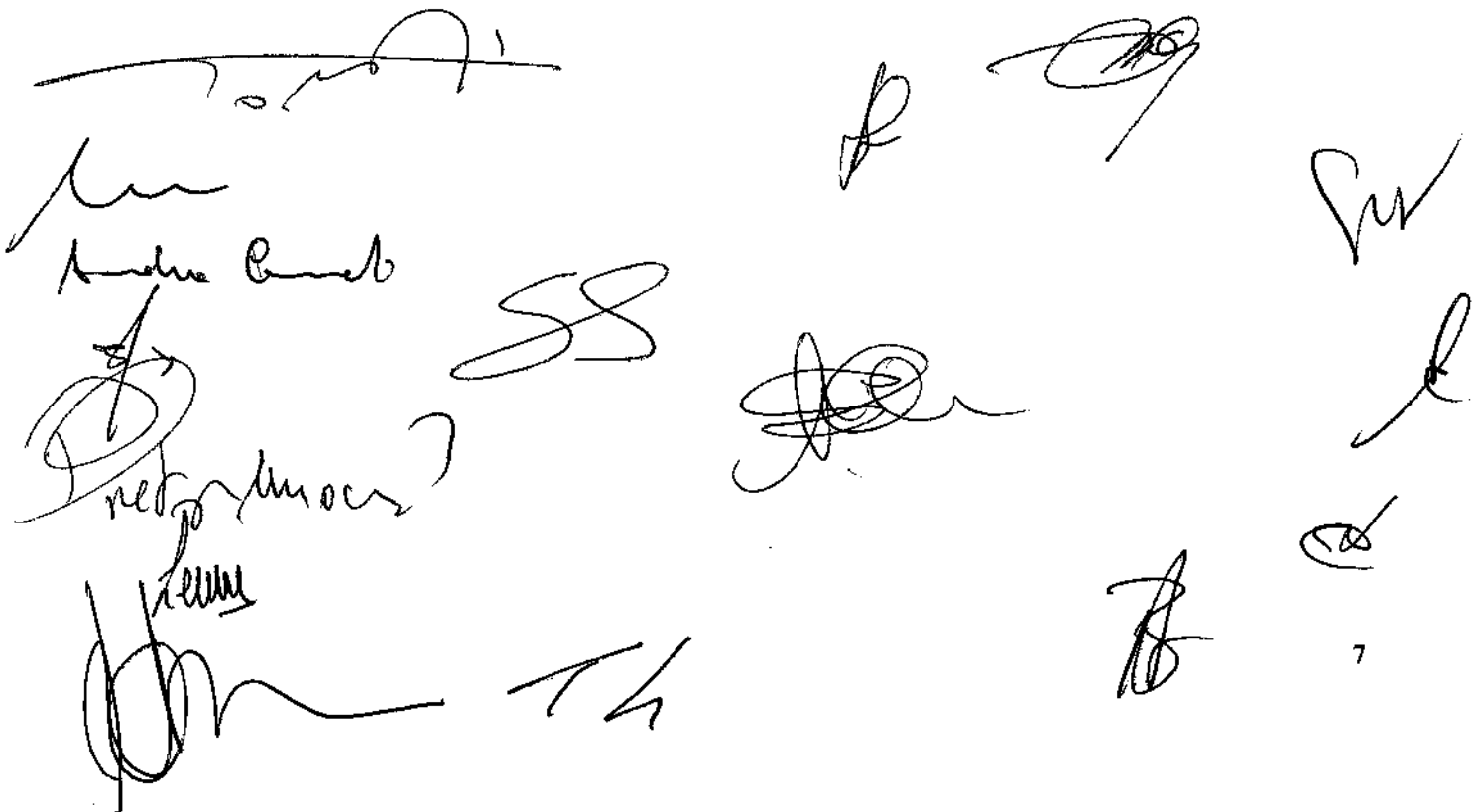
In coerenza con quanto previsto al punto 7 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, le parti concordano quanto segue.

Al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.

Tali intese sono definite a livello aziendale, tra Azienda e RSU/RSA, con l'assistenza delle Associazioni Industriali Territoriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, che le sottoscrivano in quanto coerenti con le previsioni dei due commi precedenti.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le Parti.

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità e l'Elemento di Garanzia retributiva oltre che i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. Some are accompanied by small initials or marks.

## Parte Normativa

Art. \_\_\_\_\_ - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n.370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale sostitutivo di quello di cui all'art. 29 (Riposo settimanale).

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n.260, della legge 5 marzo 1977, n.54 e del d.p.r. 28 dicembre 1985, n.792, sono considerati giorni festivi:

A) le festività del 25 aprile (anniversario della Liberazione), del 1° maggio (festa del lavoro) e del 2 giugno (festa della Repubblica);

B) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) SS Pietro e Paolo per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione ( 8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

C) In applicazione di quanto previsto dalla legge n. 148/2011 art. 1, comma 24, sono stabilite annualmente, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato (escluse quelle oggetto di accordo con la Santa Sede), le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni ad esclusione del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno. Le date in cui ricorreranno tali festività dovranno coincidere con la domenica o con il venerdì precedente o con il lunedì successivo.

Le Parti confermano che la giornata del 16 agosto (San Rocco) è festiva.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui sopra, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle suddette festività cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale normale per i lavoratori non retribuiti in misura fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center and right, and a signature with the number '8' on the far right.



domenica, il compenso previsto dall'art. \_\_\_\_\_ (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) per tali prestazioni.

Nel caso che taluna delle elencate solennità cada di domenica, l'Azienda e le RSU/RSA potranno determinare di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, altrettante festività sostitutive delle prime non cadenti di domenica. Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui ai punti precedenti coincidano fra esse o con una giornata domenicale.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre quelle elencate sopra, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove solennità riconosciute.

Art. \_\_\_\_\_ - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie con corresponsione della retribuzione, pari a quattro settimane corrispondenti a ventiquattro giorni lavorativi. Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a sei giorni lavorativi. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie che agli effetti della retribuzione relativa. I giorni festivi di cui all'art. \_\_\_\_\_ (Giorni festivi) che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo. Nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dei lavoratori. Eventuali periodi di chiusure collettive formeranno oggetto di un esame congiunto a livello aziendale ovvero di unità organizzativa interessata con le RSU/RSA

Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo feriale deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

Il lavoratore che durante le ferie sia richiamato in servizio ha diritto al trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio e fruirà dei rimanenti giorni di ferie appena siano cessati i motivi che hanno determinato il richiamo oppure durante un nuovo periodo scelto dall'interessato, ma normalmente entro l'anno.

In caso di eccezionali esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruiti entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nello stabilire i periodi di ferie si terrà conto che, nei periodi di maggiore domanda di servizio l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie in quelle aree di attività ove si verifichi tale maggiore domanda, risulti contenuta in relazione alle necessità di espletamento del servizio medesimo. A livello aziendale le Parti procederanno alla definizione per dette aree del numero massimo dei giorni di ferie concedibili in particolari periodi dell'anno.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Nei casi di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, o di cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti del lavoratore che abbia fruito delle ferie in misura maggiore a quelle spettanti, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. La risoluzione per qualsiasi motivo del rapporto di lavoro non provoca la decadenza del

Andrea Cognati

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

diritto alle ferie e, pertanto, in tale caso, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie residue maturate e non fruita.

Non possono essere concesse ferie per periodi inferiori alla giornata.

Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

*Nota a verbale*

Nel corso di ciascun anno feriale i lavoratori del settore dello sviluppo e stampa che abbiano prestato continuativamente servizio in camera oscura per oltre tre mesi, beneficeranno di un giorno di ferie in aggiunta alla misura prevista per gli altri lavoratori; coloro che abbiano prestato continuamente servizio in camera oscura per oltre sei mesi beneficeranno di due giorni di ferie in aggiunta alla misura prevista per gli altri lavoratori.

Ai fini di cui sopra non si intendono "camere oscure" quei luoghi di lavoro in cui le lavorazioni vengono svolte in condizioni normali di luce.

**Art. \_\_\_\_\_ - Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro**

Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di malattia deve darne tempestivamente avviso all'azienda entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza e, comunque in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario/turno di lavoro; sono fatte salve situazioni di comprovati motivi di carattere eccezionale. Contestualmente deve comunicare il luogo ove si trovi degente, se diverso dal domicilio, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso espressamente autorizzate dal medico.

Il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'Azienda entro due giorni il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata a mezzo posta elettronica o SMS o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata A/R all'Azienda entro due giorni la certificazione medica che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo. Tale documentazione potrà anche essere anticipata a mezzo fax o posta elettronica ai riferimenti indicati dall'Azienda.

In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne avviso, nei termini di cui sopra, all'Azienda entro il primo giorno in cui egli avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà far pervenire all'Azienda il numero di protocollo del certificato ovvero la relativa certificazione cartacea (secondo le modalità sopra indicate) entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico.

*[Area con diverse firme e segni manoscritti]*

**Il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda la durata della prognosi contestualmente al rilascio dei certificati di cui sopra.**

**In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai precedenti punti nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, saranno considerate assenze ingiustificate le giornate non coperte da certificazione medica e quelle di ritardo nella comunicazione e nell'invio o nel recapito della certificazione.**

**In caso di assenza per malattia, l'Azienda ha facoltà di far controllare lo stato di salute del lavoratore ai sensi delle vigenti norme di legge.**

**Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore, pur in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della malattia, a farsi trovare a disposizione nel domicilio comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da norme legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni, compresi quelli domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.**

**Salvo casi di forza maggiore debitamente documentati il lavoratore, qualora debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dal luogo di degenza per prestazioni indilazionabili o accertamenti specialistici inerenti lo stato di malattia ovvero per altri gravi motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda e, successivamente, a fornire documentazione giustificativa.**

**Nel caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, sempre ché non sia causato da eventi gravemente colposi compiuti dal lavoratore (esempio: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), al lavoratore non in prova spetta la conservazione del posto per 12 mesi ed il seguente trattamento:**

**Anzianità ai servizio e Trattamento economico:**

1. non superiore a 5 anni 3 mesi a retribuzione intera e 3 dimezzata;
2. da 5 a 10 anni 5 mesi a retribuzione intera e 4 dimezzata;
3. superiore a 10 anni 8 mesi a retribuzione intera e 4 dimezzata.

**Nel caso di più malattie o infortunio non sul lavoro, i periodi di conservazione del posto di cui al comma precedente, si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.**

**L'Azienda corrisponderà ai lavoratori una integrazione pari alla differenza fra l'indennità corrisposta dall'Istituto assicuratore e la normale retribuzione globale di fatto netta, in modo che il lavoratore, fra trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore e indennità corrisposta dal datore di lavoro, venga a percepire complessivamente il trattamento economico di cui alla tabella precedente.**

**Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.**

**Il conguaglio sarà effettuato alla fine del periodo di infermità e potranno essere erogati proporzionali acconti su richiesta dell'operaio.**

**Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.**

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

*Andrea C...*  
*[various signatures]*

Nell'ipotesi di malattie di particolare gravità, clinicamente documentata, al lavoratore interessato, alla conclusione del periodo di comporto, sarà concesso, dietro richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi.

\* \* \*

Il trattamento di cui sopra compete al lavoratore anche durante il periodo di preavviso, ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'Azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di licenziamento.

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

Inoltre, per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, nonché i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Il rapporto del lavoratore eventualmente assunto in sostituzione di quello assente per malattia o infortunio non sul lavoro si risolve all'atto del ritorno al lavoro del lavoratore ammalato o infortunato, senza alcun preavviso o indennità sostitutiva.

#### Nota a verbale

Fatto salvo il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale i periodi di terapie salvavita effettuate in ricovero ospedaliero, in day hospital ovvero presso il domicilio, fino ad un massimo di 60 giorni complessivi.

#### Art. \_\_\_\_\_ – Tutela della Maternità e della paternità

Le Parti concordano che riguardo alla "Tutela della Maternità e della Paternità" la previgente normativa contrattuale, sarà integrata, in fase di stesura del testo contrattuale con le nuove disposizioni previste dal D.lgs. n. 119/2011, art. 2 (flessibilità del congedo di maternità), art. 3 (congedo parentale) e art. 8 (adozioni e affidamenti).

#### Art. \_\_\_\_\_ – Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap

Le Parti concordano che riguardo alla "Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap" la previgente normativa contrattuale, sarà integrata, in fase di stesura del testo contrattuale con le nuove disposizioni previste dal D.lgs. n. 119/2011, art. 4 (congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave), art. 6 (assistenza ai soggetti con handicap grave) e art. 7 (congedo per invalidi).

Andrea Benati  
Pietro Lupatini  
SS  
12

## Mercato del Lavoro

### Art. \_\_\_\_\_ - Contratto a tempo determinato

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

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

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

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

- per operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria degli impianti;
- per copertura di posizione di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione dell'impresa;
- per sperimentazione tecniche, produttive o organizzative;
- per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzioni di innovazioni tecnologiche;
- per attività non programmabili, e non riconducibili al normale ciclo produttivo dell'impresa.

In situazioni particolari, sempre per le ipotesi sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, con le Organizzazioni Sindacali territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 30 %.

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

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

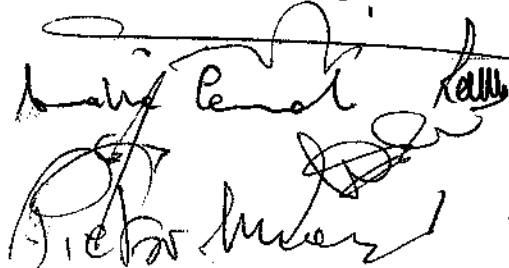
Le parti individueranno un diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato **nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 368/2001 e successive modificazioni.**

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

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

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

Qualora, per effetto di una successione di contratti a termine, intercorrenti fra la stessa azienda e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti sia stato raggiunto il termine di 36 mesi, può essere stipulato un ulteriore contratto a termine per un periodo non superiore a 12 mesi.









La stipula avviene presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Le parti convengono che l'assunzione di personale a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratrici /lavoratori in congedo di maternità/paternità può avvenire, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 151/2000, con anticipo fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo, nonché per i due mesi successivi al rientro del dipendente sostituito.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine è previsto un periodo di prova non superiore a 20 giorni.

**A livello aziendale potranno essere raggiunti accordi che prevedono la possibilità di derogare al limite complessivo dei 36 mesi nonché alla norma relativa al diritto di precedenza così come previsto dall'art. 5, comma 4 - bis e comma 4 - quater, del Decreto Legislativo n. 368/2001 e successive modifiche.**

#### *Dichiarazione a Verbale*

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

#### **Art. \_\_\_\_\_ – Apprendistato professionalizzante**

**Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento a quanto definito dal D.Lgs n. 167/2011.**

#### Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità dei giovani nel mondo del lavoro.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni (**diciassette per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226**), e non superiore ai ventinove e 364 giorni (trenta non compiuti).

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dal 2° livello al 7° livello, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

#### Durata del contratto

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante, per la sua componente formativa, è di 36 mesi e la sua suddivisione, ai fini retributivi e di inquadramento, viene fissata in 18 mesi.

**Assunzione, periodo di prova, rapporto di lavoro, risoluzione del rapporto di lavoro e prolungamento del periodo di apprendistato**

L'assunzione dovrà avvenire con contratto di apprendistato redatto in forma scritta.

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. \_\_\_\_\_ del presente CCNL, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione prevista al punto precedente e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale (PFI) che potrà essere definito e firmato anche entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto di lavoro e costituirà allegato dello stesso.

La durata massima del periodo di prova è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale e non può essere, comunque, superiore a 30 giorni.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova e l'apprendista sarà ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiori a 30 giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

In caso di malattia o infortunio sul lavoro, viene assicurata la conservazione del posto sino ad un massimo di sei mesi; per il trattamento economico i primi tre mesi sono a retribuzione intera, i restanti tre a metà retribuzione.

Per quanto altro non previsto dal presente articolo, valgono in quanto compatibili, le norme del presente CCNL.

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trova applicazione la normativa legale vigente riferita ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118 c.c. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

**Cumulo dei periodi di apprendistato**

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente comma \_\_\_\_\_, nonché ai fini di quanto previsto al successivo comma \_\_\_\_\_, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Andrea C...

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

### **Formazione**

Per formazione deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

**L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.**

**Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.**

**Le ore di formazione di base e trasversali e quelle professionalizzanti sono comprese nel normale orario di lavoro.**

**La formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali è relativa ad un monte complessivo di 120 ore per il triennio, articolata in 40 ore per ciascun anno, ferma restando la possibilità di anticipare nel corso dell'anno precedente un massimo di 20 ore.**

**Tale formazione è disciplinata dalla Regione e, ai fini dell'applicazione della disciplina, per le Aziende plurilocalizzate, si potrà fare riferimento alla Regione nella quale l'Azienda ha la sede legale.**

**Le parti hanno condiviso la seguente articolazione della formazione di base:**

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza e igiene sul lavoro;

**Inoltre le parti convengono che la formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:**

- conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



In ordine all'articolazione della formazione di base o trasversale e professionalizzante si rinvia a quanto previsto dal paragrafo successivo "Periodo Transitorio e Commissione Paritetica".

L'Azienda, con cadenza annuale, dovrà fornire all'apprendista un certificato di valutazione individuale sull'andamento dell'iter formativo.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alle RSU laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

### Tutor o Referente aziendale

E' necessaria la presenza di un tutor interno, ovvero del referente aziendale, per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa e avrà il compito di seguire l'attuazione del Piano Formativo Individuale oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente CCNL.

Il tutor per l'apprendistato, ovvero il referente aziendale, sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possieda competenze adeguate e un livello di inquadramento superiore a quello di destinazione dell'apprendista.

Il tutor o il referente aziendale può essere lo stesso imprenditore.

### Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo relativo alla **qualifica professionale** da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor, ovvero il referente aziendale.

### Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare tutta la documentazione a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista.

### Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti

In conformità alla disciplina dettata dal **D.Lgs. 167/11 art. 2, comma 3**, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere **con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente, anche per il tramite delle agenzie di somministrazione ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 276/03**, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '17' written above it.

proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Fatte salve specifiche previsioni di legge i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi, così come previsto dall'art. 7, comma 3, del D.Lgs. 167/11, dal computo dai limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

### Periodo Transitorio e Commissione Paritetica

Le parti confermano che tutti i rapporti di apprendistato di cui al D.Lgs. 276/03 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente CCNL, continuano ad essere regolati dalla disciplina del CCNL previgente. Inoltre tale disciplina previgente si applicherà per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, del D.Lgs. 167/11.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a raggiungere specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione della disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

A tal fine le parti si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, a istituire una Commissione Paritetica, composta da 3 componenti di parte sindacale e 3 componenti di parte datoriale, con il compito di definire, entro il 24 aprile 2012 (data di termine del periodo transitorio previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 167/11), i profili formativi, le ore di formazione e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante in applicazione di quanto demandato alla contrattazione collettiva e alla bilateralità dalla normativa di legge.

La Commissione, altresì, potrà definire ed adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato.

Inoltre, le parti si danno atto che quanto definito dal presente CCNL nonché quanto definito dalla Commissione Paritetica, esplicherà la propria efficacia nei termini di quanto previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs 167/11.

### Art. \_\_\_\_\_ - Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca

Le parti firmatari del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Università, le altre Istituzioni Formative o le singole Regioni e Province intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di altra formazione e di ricerca.

Le parti, inoltre, convengono che l'apprendistato di alta formazione e ricerca sarà attuato in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 167/11 nonché delle disposizioni di cui all'art. \_\_\_\_\_ - Apprendistato Professionalizzante del presente CCNL.

Art. \_\_\_\_\_ - Appalti

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

Al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le Parti considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Conseguentemente, nella piena osservanza delle norme di legge in materia, le aziende committenti inseriranno nei contratti di appalto di opere e servizi clausole di rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici nonché di tutte le disposizioni previdenziali, assicurative ed antinfortunistiche. A tal fine, i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso le certificazioni Inps e Inail, tenendo anche conto delle vigenti norme di legge in tema di responsabilità dell'appaltante.

La possibilità di ricorrere al subappalto da parte delle aziende appaltatrici, nel rispetto delle condizioni sopra indicate - ivi comprese le norme che regolano la responsabilità dell'appaltatore in materia di appalto - dovrà essere previsto dal capitolato di appalto e riguardare solo le attività indicate tassativamente dal capitolato stesso. Le aziende appaltanti inseriranno nei capitolati le più incisive e opportune forme di tutela contrattuale per contrastare eventuali forme di lavoro irregolare o sommerso da parte dei subappaltatori

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

Le parti firmatarie del presente CCNL, considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare, con particolare attenzione e salvaguardia delle attività cd. "core", e, a tal fine, concordano di costituire la Commissione Paritetica di Garanzia (CPG), composta da 6 componenti di parte sindacale e 6 componenti di parte datoriale, con il seguente ambito di attività:

- garantire l'applicazione del CCNL, fornendo a tutti i soggetti operanti nel settore le informazioni utili per la corretta interpretazione ed applicazione delle norme;
- stilare un elenco aperto a tutti i soggetti che adempiono agli obblighi derivanti dalle norme contrattuali;
- monitorare ogni forma di alterazione dei rapporti economici al fine di evitare che i soggetti rispettosi delle norme contrattuali risultino, rispetto ad un mercato non regolamentato, non competitivi e, in quanto tali, a rischio di esclusione;
- svolgere attività di Osservatorio con particolare attenzione ai dati macroeconomici di tendenza del settore;
- esperire tentativi di conciliazione in caso di contenzioso tra le parti;
- assumere tutte le determinazioni necessarie nel caso di accertato lavoro non dichiarato o irregolare.

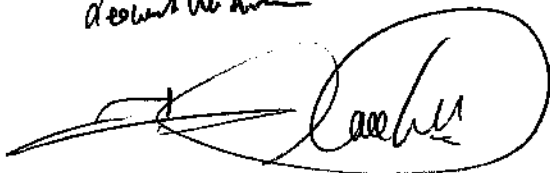
Le parti si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, a comunicare i nominativi dei componenti della Commissione Paritetica di Garanzia (CPG).



Antonio Caputo  
F.lli

Pietro Trovati

V. I. S. -  
A. S. S. S. S.



S. N. S. S.

P. M. S. S.



## Parte Economica

Art. \_\_\_\_\_ - Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2013, ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che non abbiano percepito nel corso dell'anno precedente altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 200,00 € lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal CCNL.

A livello aziendale potranno essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di maggio ed è, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati dal lavoratore nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali nell'anno precedente e in quello di erogazione dell'elemento di garanzia retributiva.



Art. \_\_\_\_\_ - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2012 e scadrà il 31 dicembre 2014.

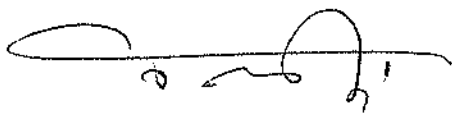


Art. \_\_\_\_\_ - Una Tantum e retribuzione contrattuale

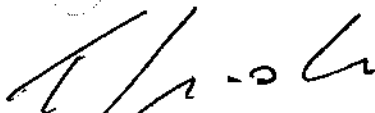
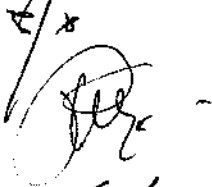
Ai lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 2011 è riconosciuto un importo "una tantum" pari a 280,00 € lordi, riproporzionato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2011. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale. Tale importo sarà corrisposto, suddiviso in due quote di pari importo, con le competenze del mese di gennaio e giugno 2012. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.

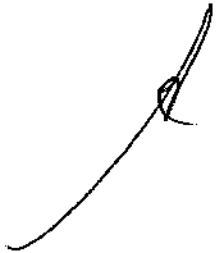
L'importo "una tantum" sarà erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di marzo 2012.



Andrea Lombardi



Leonardo...



## AUMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLI	Parametro	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/1/2012	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/4/2013	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/7/2014	Aumenti dei minimi tabellari Totali
7°	249	75,97	56,98	56,98	189,92
6°	212	64,68	48,51	48,51	161,70
5S°	188	57,36	43,02	43,02	143,40
5°	182	55,53	41,65	41,65	138,82
4S°	171	52,17	39,13	39,13	130,43
4°	161	49,12	36,84	36,84	122,80
3°	140	42,71	32,04	32,04	106,78
2°	119	36,31	27,23	27,23	90,77
1°	100	30,51	22,88	22,88	76,27

Gli incrementi dei minimi tabellari sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo pregresso.

Nel mese di giugno dell'ultimo anno di vigenza del presente CCNL le parti si incontreranno per prendere atto di eventuali scostamenti tra inflazione prevista ai fini della determinazione degli aumenti dei minimi retributivi e quella già consuntivata.

### Nota a Verbale

Le parti si danno atto che provvederanno alla stesura del testo del CCNL ai fini della stampa del medesimo.

Le aziende distribuiranno il testo del presente CCNL, che sarà stampato a cura delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato secondo le modalità concordate tra le parti stipulanti.

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

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

The bottom section of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These include several large, stylized signatures, some with names like 'S.S.' and 'S. U.S. R.' visible, and many smaller initials and scribbles. The signatures are arranged in a somewhat chaotic manner, overlapping each other.