CONFARTIGIANATO IMPRESE

CNA CINEMA E AUDIOVISIVO

CASARTIGIANI

CLAAI

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELL' IMPRESA CINEAUDIOVISIVA

(Distribuzione - Importazione Film e Telefilm; Doppiaggio; Produzione Cinematografica, Televisiva e Cartoni animati (escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche); Sviluppo e stampa; Teatri di posa)

Roma, 16 luglio 2019

Roma, **16 luglio 2019**

Tra

Confartigianato Imprese rappresentata dal Presidente Giorgio Merletti e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore della Direzione Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani e dal Responsabile Contrattuale Fabio Antonilli, dal Responsabile Nazionale Coordinamento Categorie Guido Radoani.

CNA Cinema e Audiovisivo rappresentata dal Presidente nazionale CNA Cinema e Audiovisivo Gianluca Curti, dal Presidente Vicario Mario Perchiazzi e da Sabina Russillo Referente nazionale CNA Cinema e Audiovisivo.

Assistita dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Daniele Vaccarino e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone Ufficio Politiche Contrattuali.

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – CASARTIGIANI rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso e dal Direttore generale Dott. Nicola Molfese, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Manifatturiero CASARTIGIANI Maurizio Pucceri.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, dal Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Sandro Carta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, Lavinia Trimarchi, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, e dai Sigg. Pasquale Maiocco, Rita Balzoni, Paolo Sebaste.

E

SLC CGIL rappresentato dal Segretario Generale Fabrizio Solari, dai Segretari Nazionali Emanuela Bizi, Giulia Guida, Marco del Cimmuto, Nicola Di Ceglie, Riccardo Saccone, assistiti da Umberto Carretti.

FISTEL-CISL rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Vito Antonio Vitale, dai Segretari Nazionali, Giovanni Luigi Pezzini, Laura Ferrarese, Paolo Gallo, assistiti da Fabio Benigni.

UILCOM – UIL rappresentata dal Segretario Generale Salvo Ugliarolo, dai Segretari Nazionali Giovanni Di Cola, Fabio Gozzo, Pierpaolo Mischi, Roberta Musu, Luciano Savant e Rossella Manfrini assistiti dalle delegazioni territoriali.

Indice

Premesse

Art. 1 Natura dei contratti individuali
Art. 2 Assunzione
Art. 3 Documenti
Art. 4 Periodo di prova
Art. 5 Visita medica
Art. 6 Certificati di lavoro- Restituzione documenti di lavoro
Art. 7 Riposo settimanale
Art. 8 Abiti di lavoro
Art. 9 Congedo per matrimonio o per unione civile
Art. 10 Classificazione del personale
Art. 11 Assistenza Sanitaria Integrativa- San.Arti
Art. 11 bis Diritto alle prestazioni della bilateralità
Art. 12 Mutamento di mansioni
Art. 13 Passaggio e cumulo di mansioni
Art. 14 Orario di lavoro
Art. 15 Riposo giornaliero
Art. 16 Orario multiperiodale
Art. 17 Banca ore
Art. 18 Lavoro straordinario, festivo e notturno
Art. 19 Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)
Art. 20 Contratto a tempo determinato
Art. 21 Apprendistato
Art. 22 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 23 Lavoro dei minori
Art. 24 Elementi della retribuzione
Art. 25 Retribuzione oraria
Art. 26 Gratifica natalizia o 13ª mensilità
Art. 27 14ª mensilità
Art. 28 Festività
Art. 29 Festività abolite
Art. 30 Aumenti periodici di anzianità
Art. 31 Ferie
Art. 32 Sicurezza del lavoro- Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
Art. 33 Ambiente di lavoro
Art. 34 Infortuni sul lavoro e malattie professionali
Art. 35 Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro
Art. 36 Tutela della maternità e della paternità
Art. 37 Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap
Art. 38 Congedi per la formazione professionale
Art. 39 Permessi per i lavoratori studenti
Art. 40 Diritto alla studio- Lavoratori studenti

Art. 41 Assenze
Art. 42 Provvedimenti disciplinari
Art. 43 Molestie sessuali e stalking
Art. 44 visite di controllo
Art. 45 Trattenute per risarcimento danni
Art. 46 Indennità in caso di morte
Art. 47 Trasferimenti
Art. 48 Trasferta
Art. 49 Mezzi e strumenti
Art. 50 Permessi di entrata e uscita
Art. 51 Sospensione ed interruzione del lavoro
Art. 52 Accordi Interconfederali
Art. 53 Minimi tabellari ed ex indennità di contingenza
Art. 54 Trattamento di fine rapporto
Art. 55 Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore
Art. 56 Reclami e controversie
Art. 57 Cessione e trasformazione d'azienda
Art. 58 Mobilità orizzontale
Art. 59 Rapporti tra società di distribuzione nazionali e agenzie di zono per l'applicazione del presente contratto
Art. 60 Aspettativa
Art. 61 Pari opportunità
Art. 62 Lavoratori disabili
Art. 63 Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali
Art. 64 Permessi per cariche sindacali, provinciali e nazionali
Art. 65 Versamento dei contributi sindacali
Art. 66 Rappresentanze sindacali aziendali
Art. 67 Affissioni
Art. 68 Assemblea
Art. 69 Formazione e aggiornamento professionale
Art. 70 Diritti di informazione
Art. 71 Osservatorio
Art. 72 Appalti
Art. 73 Distribuzione del contratto
Art. 74 Assetti contrattuali e contrattazione di secondo livello
Art. 75 Previdenza complementare
Art. 76 Decorrenza e durata

TESTO UNIFICATO

Art. 1 Corresponsione della retribuzione e reclami sulla paga
Art. 2 Preavviso
Art. 3 Indennità di anzianità
Art. 4 Passaggio dalla qualifica di operaio e quella di impiegato
Art. 5 Indennità maneggio denaro e cauzione

Art. 6 Indennità di disagiata sede

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE DISTRIBUZIONE FILM

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE DOPPIAGGIO FILM

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRFICHE

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE TEATRI DI POSA

ALLEGATI

Allegato 1 – Tabelle retributive
Allegato 2 – Accordo Interconfederale 21 Luglio 1988
Allegato 3 - Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.
Allegato 4 - Accordo Interconfederale sul telelavoro.
Allegato 5 - Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011
Allegato 6 – Accordi Interconfederali Istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale alternativo dell'Artigianato (F.S.B.A.) – 30 novembre 2012, 31 ottobre 2013, 29 novembre 2013, 23 aprile 2014, nonché i successivi.
Allegato 7 – SAN.ARTI – Accordo Interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'artigianato e delle imprese che applicano i contratti sottoscritti dalle stesse parti
Allegato 8 – Protocollo di accordo per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo nel settore del Cinema e dell'Audiovisivo.

Premesse

Le Parti convengono:

1) che il presente contratto è applicabile ai dipendenti, impiegati ed operai, della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche); da Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; da Stabilimenti di sviluppo e stampa; da Aziende che gestiscono teatri di posa; da Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti da Aziende che gestiscono teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio;

2) che il presente contratto è costituito da una parte normativa generale già suddistinta nelle regolamentazioni per gli operai, per gli impiegati e nella parte comune, ora testo unificato e ~~nei seguenti~~ dagli accordi particolari afferenti ai settori di seguito indicati e le tabelle retributive :

- Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm;
- Stabilimenti di doppiaggio;
- Aziende di produzione cinematografica, televisiva e di cartoni animati (escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche);
- Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa;
- Aziende che gestiscono teatri di posa.

Fermo restando quanto sopra, le parti si danno atto della necessità di interventi nei confronti delle forze politiche e delle Autorità di Governo competenti, allo scopo di promuovere lo sviluppo ed un impulso innovativo a tutto il settore del cineaudiovisivo sia dal lato della produttività tecnico-economica delle imprese, sia da quello della tutela dell'occupazione.

Inoltre

Le parti stipulanti e titolari del CCNL, in coerenza con gli Accordi Interconfederali sottoscritti da, Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai e CGIL, CISL e UIL, 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 sindacali 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.

Relazioni Sindacali - Osservatorio

Le parti con il presente accordo convengono di promuovere un modello avanzato di relazioni sindacali 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.

Art. 1 Natura dei contratti individuali

I contratti individuali di lavoro possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:
a) a tempo indeterminato;
b) a tempo determinato.
Nel contratto a tempo determinato la previsione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 2 Assunzione

I lavoratori dovranno essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.
All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere contro firmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:
a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova;
b) la categoria e la qualifica (operaio, impiegato, quadro) cui viene assegnato ai sensi dell'art. 10 "Classificazione del personale" della presente Parte Comune;
c) la natura (a termine o a tempo indeterminato) del rapporto;
d) il trattamento economico iniziale;
e) il luogo di lavoro;
f) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Art. 3 Documenti

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
1) la carta di identità o altri documenti equivalenti;
2) comunicazione unica;
3) documenti richiesti dalle disposizioni contrattuali e di legge.
È in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre.
L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.
Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti con la massima tempestività.
Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

Art. 4 Periodo di prova

L'assunzione in servizio dei lavoratori avviene con un periodo di prova di lavoro effettivamente prestato, non superiore a: 5 mesi per i lavoratori di 7° super, 7° e 6° livello; 3 mesi per i lavoratori di 5° super e 5° livello; 2 mesi per i lavoratori di 4° super, 4°, 3° e 2° livello; 1 mese per i lavoratori di 1° livello.
Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento a iniziativa di ciascuna delle parti senza obbligo di preavviso, ma con diritto al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie, dei ratei di 13ª e 14ª mensilità e dei ratei del trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello cui è stato assunto.
Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diverrà definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.
La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la proroga né la rinnovazione.
Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.
Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro cinque giorni lavorativi. Durante il periodo di interruzione del periodo di prova per malattia non decorrerà né il trattamento economico, né l'anzianità di servizio.

Art. 5 Visita medica
Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente.

Art. 6 Certificati di lavoro - Restituzione documenti di lavoro
L'azienda rilascerà la documentazione che potrà essere necessaria al lavoratore e inerente il proprio rapporto di lavoro e che non risulti da comunicazioni on line gravanti sul datore medesimo.

Art. 7 Riposo settimanale
Come previsto dalla legge, ogni lavoratore ha diritto nel corso della settimana ad una giornata di riposo che dovrà coincidere di regola con la domenica.
In considerazione di particolari esigenze di lavoro l'azienda può richiedere dai suoi dipendenti il lavoro nella domenica, spostando il riposo settimanale in un altro giorno non festivo della settimana successiva.
Il lavoro prestato nelle domeniche verrà retribuito secondo la disposizione dell'art. 14 del Testo Unificato e degli articoli sulle percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo di cui ai singoli accordi particolari di settore.

Art. 8 Abiti di lavoro
Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, debbono essere forniti dalle aziende, gratuitamente, in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Art. 9 Congedo per matrimonio o per unione civile
Al lavoratore, che versi in queste ipotesi, sarà concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi, con decorrenza della retribuzione.
Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto, di quanto erogato allo stesso titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, fermo restando il diritto dell'azienda di detrarre l'importo corrisposto dal predetto Istituto.
Il permesso di cui al primo comma del presente articolo non è computato nel periodo delle ferie annuali.
Le norme di cui sopra sono da considerarsi integrate e sostituite da quelle a carattere generale dettate da norme legislative o accordi interconfederali in materia.

Art. 10 Classificazione del personale
Il personale è inquadrato in una classificazione unica articolata sui seguenti 10 livelli in base alle relative declaratorie ed esemplificazioni, fermo restando che la distinzione tra operai e impiegati quindi viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, ecc.) che fanno riferimento a tali qualifiche.

1° Livello
Declaratoria
Appartengono a tale livello i lavoratori che svolgono compiti manuali semplici e ripetitivi, richiedenti la conoscenza dell'uso dei relativi attrezzi e conoscenze professionali di tipo elementare.
Vi rientrano a titolo esemplificativo i lavori di manovalanza, facchinaggio, trasporto e pulizia, uscieri e fattorini, guardiani diurni e notturni, custodi, portieri.

2° Livello
Declaratoria
Fanno parte di questo livello i lavoratori che svolgono compiti amministrativi o tecnico-manuali variabili entro limiti definiti da norme, prassi e procedure e per la cui esecuzione sono richieste normali

conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, conseguite mediante corsi professionali o con adeguato tirocinio.
Esemplificazioni
Centralinisti telefonici, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla macchina sviluppatrice, addetti al controllo sensitometrico, addetti alle macchine stampatrice e sviluppatrici.
Aiuti tecnici, autisti, addetti al laboratorio chimico e bagni, addetti al reparto truke, addetti alla pulizia negativo scene e colonna per stampa, elettricisti, pittori, falegnami, fabbri, idraulici, pontaroli, muratori.
Addetti alla produzione film di animazione: aiuto coloritura, delineo a macchina; tecnico multimediale.

3° Livello
Declaratoria
A questo livello appartengono i lavoratori che con autonomia svolgono compiti richiedenti specifiche conoscenze tecnico-pratiche specializzate o che svolgono compiti amministrativi nella applicazione di norme, prassi e procedure a situazioni anche variabili, richiedenti appropriate conoscenze teoriche, con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici e avanzati.
Esemplificazioni
Impiegati d'ordine (stenodattilografi, addetti attività amministrative, commerciali, tecniche, aiuto contabili ecc.); autisti meccanici, operatori di cabina, addetti alla truke, addetti al controllo negativi; addetti preparazione originali; passafilm, operaio specializzato nel processo produttivo di sviluppo e stampa, operaio specializzato in manutenzione e impiantistica elettrica-elettronica, operaio specializzato in meccanica, operaio specializzato in termoidraulica, operaio addetto al controllo dei parametri standard chimi-fisici di processo, addetti al ricondizionamento e restauro, addetti al reparto negativi, addetto ricezione e consegne, macchinisti di I, pittori di I, struccatori di I, muratori di I, pompieri di I, fabbri di I, idraulici di I, pontaroli di I, giardinieri di I, falegnami di I, condizionatoristi di I, centralinisti.
Addetti alla produzione film animazione: intercalatore, assistente montatore, coloritore, delineo a mano, assistente operatore.
Recordisti video di II (addetti alla duplicazione video di cassette, nastri, ecc.), addetto al restauro in digitale, addetto al montaggio in digitale, tecnico multimediale, operatore agli effetti digitali e di computer grafica; aiuto segretarie addette ai programmi.

4° Livello
Declaratoria
In questo livello rientrano quei lavoratori che, con autonomia ed iniziativa nell'ambito di norme, prassi e procedure svolgono compiti richiedenti conoscenze specialistiche implicanti la capacità di elaborare dati e di analizzare e risolvere problemi complessi coordinando, ove necessario, altri lavoratori con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.
Esemplificazioni
Operatore di cabina della distribuzione; segretaria addetta ai programmi, assistente al montaggio, addetto al montaggio in digitale, intagliatori, modellatori, decoratori, assistente tecnico di II, 1° operatore e 1° recordista, operaio specializzato in elettronica analogica e digitale, tecnico specializzato che opera e gestisce la manutenzione degli impianti capaci di operare su macchine utensili complessi, tecnico audio addetto all'ispezione e al controllo del prodotto finito, operatore di telecinema, addetto al customer-service, addetto armato alla vigilanza, tecnico luci, addetto alla preparazione giornaliera di prima copia, operaio specializzato nei vari processi di restauro di pellicole cinematografiche, sincronizzatore, operaio specializzato capace di gestire complessi processi produttivi di sviluppo e stampa, operaio specializzato capace di gestire i parametri chimico-fisici di processo, meccanico ottico, operatore video, elettricista impiantista, pittore in scena in grado di eseguire lavori di scenografia sulla base di bozzetti e/o disegni, falegnami che con autonomia operativa realizzano oggetti e/o mobili per la scena, stuccatori, addetti taglio negativo scena e colonna anche con utilizzo di sistemi informatici ed elettronici, recordisti video di I (addetti alla duplicazione video di cassette, nastri, ecc.), costruttore di scena di I.

L'assistente al montaggio è colui che, nell'ambito delle decisioni e delle scelte di chi realizza il montaggio del programma, opera per il funzionamento della moviola, la catalogazione, messa in ordine e l'accoppiamento del materiale.
Addetti alla produzione film animazione: assistente animatore, assistente scenografo, coloritore provetto, assistente layout, operatori agli effetti digitali e di computer grafica.
Digital Cleaner: colui che provvede al lavaggio della pellicola tramite lavatrice ad ultrasuoni ed è addetto alla pulizia digitale con apparati hardware in tempo reale.
Lab Technician (Tecnico di laboratorio).
Audio Restoration Artist: addetto al restauro audio che autonomamente e con esperienza e conoscenza usa creativamente tecnologie e software per il restauro.
Recorder Operator: si occupa della trascrizione delle colonne audio, della duplicazione dei supporti audio, della digitalizzazione dei supporti video.
Scanner Operator: operatore allo scanner.
Ingest Operator: addetto alla ricezione e la gestione di tutti i contenuti ricevuti da fonti interne ed esterne per la gestione di più formati digitali. Si occupa, altresì, dell'ingest di contenuti video e audio originali, utilizzando una varietà di software e strumenti.
DCP Packaging Operator: è il lavoratore addetto alla produzione su supporto di archivio di DCP con l'utilizzo di software e strumenti ed è addetto ai cloni DCP.
Per le Aziende che attuano sistemi organizzativi predeterminati basati sulla mobilità professionale e sulla ricomposizione e l'arricchimento dei contenuti professionali appartengono a questo livello lavoratori che realizzano la mobilità su più posizioni di lavoro distinte, comunque comprese nel terzo o quarto livello che non è possibile unificare in relazione alla loro ubicazione. Il lavoratore dopo l'acquisizione del livello, sarà tenuto a svolgere i compiti del livello diverso da cui proviene.

4° Livello Super
Appartengono a questo livello retributivo i lavoratori che oltre a svolgere le attività del 4° livello:
a) effettuano con carattere di continuità da almeno un anno attività di tutoraggio formativo per apprendisti, aggiornamento o addestramento per i nuovi assunti;
b) operano polifunzionalmente con carattere di continuità nell'ambito delle attività previste al 4° livello anche per effetto di innovazioni tecnologiche;

5° Livello
Declaratoria
Lavoratori che, con discrezionalità ed iniziativa, pur entro norme e direttive, svolgono compiti variabili e di rilievo, eventualmente implicanti la programmazione del lavoro proprio e/o altrui o richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche nonché notevole capacità professionale con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.
Esemplificazioni
Intagliatori, modellatori, costruttori, tutti che abbiano maturato particolare competenza e siano provetti di scena; fonico di doppiaggio (tecnico del suono), assistente tecnico di I, datore luci, impiegati con mansioni di concetto, capisquadra (operaio).
Addetti alla produzione film animazione: montatore di disegni animati, capo reparto lucidatura, operatore effetti speciali, capo reparto intercalazione, operatore, animatore, direttore delineo e coloritura, rumorista (effetti sonori), operatore.
Tecnici video addetti al telecinema, datori di luci e operatori di video-analizer; operatori agli effetti digitali e di computer grafica; addetto al restauro digitale, addetto al montaggio digitale; pittore/decoratore capace di disegnare immagini artistiche complesse, documentalista audiovisivo (ordinamento, catalogazione e descrizione di documenti audiovisivi con conoscenze di informatica), recordista che ha la capacità di operare su macchine digitali conoscendone tutte le possibili applicazioni, impiegato all'ufficio stampa, tecnici specializzati addetti al telecinema con funzione di colorista, tecnici specializzati esperti in sistemi analogici e digitali per montaggio elettronico ed effetti speciali, tecnici specializzati nel lighting responsabili nell'approntamento della prima copia.

Digital Artist: è il lavoratore che con l'utilizzo di software di grafica vettoriale, provvede alla manipolazione delle immagini, animando e dando vita a progetti come: sigle televisive, titolazioni cinematografiche, infografiche animate, intro video per siti internet o videogame, presentazioni, spot, logo animation.
Modeler: è un lavoratore specializzato in Compositing 3d con piena conoscenza di software come: Cinema 4D, MODO, 3D Studio, Maya, Blender.
Animator: un artista che con l'utilizzo di software dedicati, crea più immagini e le movimenta. La specializzazione è in vari campi, tra cui film, televisione e videogiochi, cartoni animati.
Matchmover: colui che conosce ed utilizza software di manipolazione 3d (Matchmover di autodesk) con cui gestisce i dati e la messa a punto delle telecamere 3d.
Digital Restoration Artist Junior: addetto al restauro digitale che con limitato grado di autonomia o su interventi di ridotta complessità utilizza software per il restauro.
Colorist Junior: colui che, su guida del direttore della fotografia, con limitato grado di autonomia, si occupa di color correction, che include bilanciamento dei colori, contrasto, saturazione e temperatura.
On line editor (anche conformer): addetto al conforming in alta risoluzione di programmi televisivi e film già montati in bassa risoluzione con l'utilizzo di software.
Digital Master Operator.
DCI (digital cinema initiatives): mastering che racchiude la creazione del master DCP.
Operatore DAW: addetto, tramite una digitai audio workstation (DAW) per la registrazione, l'editing e la riproduzione dell'audio digitale con la capacità di manipolare liberamente i suoni, a tesso modo di un word processor che modifica le parole.
Tutti i profili in cui leggi senior hanno la stessa declaratoria del livello inferiore ma con esperienza acquisita.
Chiarimento a verbale
La collocazione dei "costruttori provetti di scena" al 5° livello, sarà effettuata, oltre che in base a quanto previsto dalla declaratoria, tenendo conto della complessità della struttura tecnica, produttiva e organizzativa dell'azienda.

5° Livello Super
Appartengono a questo livello retributivo i lavorati che oltre a possedere le caratteristiche indicate pe il 5° livello operino con alta specializzazione tecnica e/o amministrativa e con approfondite conoscenze delle diverse fasi del processo produttivo.
A titolo esemplificativo e non esaustivo: Fonico di doppiaggio di I (tecnico del suono), Sincronizzatore di I, Assistente tecnico di I, Datore luci di I; Tecnico con alta specializzazione e approfondite conoscenze delle diverse fasi del processo produttivo; Coordinatore dell'area di produzione, Responsabile della programmazione produttiva, Capi squadra.
Digital Restoration Artist: addetto al restauro digitale che in maniera autonoma decide e utilizza software per il restauro e oltre al lavoro di digital cleaning esegue operazioni di rimozione manuale ed automatica di righe, rotture, mancanze di fotogrammi e flickering ed è in grado di gestire in autonomia il lavoro ad esso affidato.

6° Livello
Declaratoria
Lavoratori che, con notevole discrezionalità ed iniziativa entro programmi e direttive di massima, svolgono con funzioni direttive compiti complessi e variabili, implicanti la programmazione ed il coordinamento del lavoro proprio e/o altrui e richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche complesse nonché notevole esperienza, con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.
Esemplificazioni
Responsabile di paghe, stipendi e contributi; responsabile amministrativo con specifiche conoscenze di contabilità e controllo di gestione; montatore; fonico di I, con conoscenza delle tecniche del missaggio e con compiti di assistenza al fonico extra (fonico di missaggio) e/o con utilizzo di macchina

computerizzata in digitale; fonico di doppiaggio, con notevole capacità artistiche che opera in rapporto diretto con il cliente e che è capace di suggerire valide soluzioni tecniche; responsabile centro EDP; ricercatore documentalista audiovisivo capace di elaborare script e storyboard ed in grado di coordinare gruppi di lavori di catalogazione; assistente Ufficio stampa; responsabile acquisti magazzino e servizi generali.
Capi reparto, tecnico addetto alla macchina videocassette (datore luci da negativo a nastro), tecnico addetto alla registrazione del doppiaggio e missaggio elettronico, montatore RVM.
Addetti alla produzione film animazione: story board artist, animatore provetto, artista scenografo, supervisore riprese, artista layout.
Tecnici video addetti al telecinema con notevoli capacità artistiche che opera in rapporto diretto con il cliente e che è capace di suggerire valide soluzioni tecniche.
Colorist: colui che, su guida del direttore della fotografia, ma anche in maniera autonoma, opera artisticamente alla fotografia del film con il DOP e a volte anche con il regista in sala, si occupa inoltre di color grading, che consiste nella modifica di toni e contrasti, e di color correction, che include bilanciamento dei colori, contrasto, saturazione, temperatura e tramite maschere e chiavi colori permettono la modifica di una porzione dell'immagine (sia a livello colometrico che di densità) e per ciascuna immagine se ne possono fare infinite.
Addetti al montaggio ed effetti speciali RVM: il montatore è colui che operando autonomamente e con facoltà di scelta del materiale effettua il montaggio delle scene e delle colonne del filmato.
VFX Supervisor: colui che gestisce un progetto VFX (effetti digitali) dall'ideazione fino al completamento Gestire e dirigere il personale tecnico, artistico e produttivo. Possiede una conoscenza di tecniche di effetti visivi con particolare attenzione alle impostazioni della telecamera e alla conoscenza del film con un occhio per la composizione e la fotocamera. Precisamente prevede i tempi ed i costi associati del progetto. Collabora nei processi di offerta e di negoziazione.
VFX Producer: colui che d'accordo con il produttore stanzia la somma e controlla le spese per il progetto.
System Administrator: è un tecnico specializzato che si occupa dell'installazione, configurazione, gestione/manutenzione, aggiornamento e monitoraggio di un sistema operativo e più in generale di uno o più sottosistemi di un sistema informatico. Il ruolo del sistemista è quello di gestire, a livello infrastrutturale, il buon governo dell'hardware e del software del sistema affinché essi funzionino in modo corretto, ovvero, affinché l'insieme dei servizi offerti dal sistema informativo possa essere erogato nella maniera più efficiente possibile agli utenti, divenendone dunque responsabile. Assieme allo sviluppo (programmazione) costituisce il filone produttivo di business nell'ambito dell'informatica aziendale.
Planning Coordinator: addetto alla programmazione e alla gestione delle attività di produzione e post produzione. Conoscenza di tutte le fasi operative per la produzione e post produzione cinematografica e televisiva. Gestione del personale a lui assegnata per il coordinamento delle lavorazioni.
Fonico Mix: colui che conosce le tecniche di missaggio ed assiste il Fonico Extra.
Technical Director: è il responsabile di tutta l'area tecnica a lui assegnata. Ha piena conoscenza degli impianti audio e video e delle apparecchiature installate, effettua un primo intervento tecnico in casi di guasti e gestisce la manutenzione di tutte le apparecchiature.
Sound editor.
Tutti i profili in cui leggi senior hanno la stessa declaratoria del livello inferiore ma con esperienza acquisita e di coordinamento. Stessa cosa vale per i Supervisor.

7° Livello - Quadri
Declaratoria
Lavoratori che con funzioni autonome, oltre a possedere le caratteristiche indicate per il 6° livello, coordinano e controllano un settore organizzativo o produttivo, anche di notevole entità e importanza svolgendo i relativi compiti ai fini dello sviluppo dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici.
Esemplificazioni
Responsabile dell'area amministrativa che oltre ad avere le caratteristiche e le capacità indicate per il 6° livello, coordina l'attività dell'area di competenza ed elabora, in piena autonomia, il bilancio aziendale.

Responsabile di paghe stipendi e contributi e dei trattamenti per le prestazioni lavorative (lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, dirigenti), nonché le attribuzioni relative al costo del personale.
Capo ufficio stampa (addetto stampa).
Responsabile di tutti i sistemi informatici.
Addetti alla produzione film animazione: regista, sceneggiatore, soggettista, direttore artistico, supervisore dell'animazione, supervisore layout, direttore di produzione.
La declaratoria di cui al 7° livello della classificazione del personale identifica la qualifica di quadro, prevista dalla legge n. 190/1985 che si colloca in posizione intermedia tra la categoria dei dirigenti ed il restante personale dell'azienda.
Resta convenuto che alla qualifica di quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati, secondo quanto disposto dalla citata legge n. 190/1985.
Fonico Extra: ha una visione d'insieme del film, progetto, ecc. lavora a stretto contatto col regista e firma il film.
Digital Restoration Manager: responsabile restauro digitale. Si preoccupa della ricerca dei materiali originali per procedere al restauro. Garantisce l'integrazione del prodotto restaurato. Coordina i restauratori, conosce e sa valutare i software più adatti al singolo restauro.
Digital Intermediate Manager: è responsabile del processo di creazione di un contenuto multimediale, primariamente cinematografico o di alta serialità, coordina le attività della post produzione, dalla gestione dei giornalieri al conformino, color correction, finalizzazione e titoli, decide i workflow più idonei al processo produttivo, anche interfacciandosi con la produzione, e coordina le attività delle singole fasi di lavorazione.
Audio Department Manager: come il Digital Intermediate Manager solo che coordina il settore audio, compreso il doppiaggio.
Tutti i profili in cui leggi senior hanno la stessa declaratoria del livello inferiore ma con esperienza acquisita e di coordinamento. Stessa cosa vale per i Supervisor.

Livello 7° Super
Lavoratori che con funzioni di ampio margine e autonomia e capacità decisionale e con responsabilità tecnico e operativa mediante coordinamento di risorse appartenente al 7° Livello, oltre a possedere le caratteristiche indicate al 7° Livello, coordinano e controllano più settori organizzativi o produttivi svolgendo compiti principalmente destinati allo sviluppo dell'attuazione degli obbiettivi dell'impresa con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici anche complessi.

Art. 11 Assistenza Sanitaria Integrativa– San.Arti.

1. Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.
2. A partire dal 1° agosto 2019 sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonchè i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.
3. Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.
4. E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

5. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità cosi come previsto dal presente CCNL.
6. Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.
7. Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.
8. Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Art. 11 bis Diritto alle prestazioni della Bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

***

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)*.

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano) 27,25€
f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016 , ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.
12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale n. 1
Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.
Nota a verbale n. 2
Le Parti firmatarie recepiscono l 'Accordo interconfederale del 7 febbraio 2018 (Allegato) che costituisce parte integrante del presente articolo.

Art. 12 Mutamento di mansioni
Quando il lavoratore assegnato a mansioni superiori non sia destinato a sostituire altro lavoratore assente ed avente diritto alla conservazione del posto, esso acquisirà definitivamente il livello superiore dopo 90 giorni di prestazione superiore.

Art. 13 Passaggio e cumulo di mansioni
Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza nel tempo.
Per il passaggio e cumulo di mansioni si richiamano le vigenti disposizioni di legge (Legge 20 dicembre 1970, n. 300, art. 13).

Art. 14 Orario di lavoro
Si conviene che l'orario di lavoro contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, fermo restando che la durata normale dell'orario di lavoro è quella prevista dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni.
L'orario contrattuale di 40 ore settimanali verrà distribuito di norma uniformemente su 5 giorni, salvo particolari esigenze organizzative aziendali o di singole unità produttive, previo incontro informativo con le rappresentanze sindacali. Restano salvaguardate le situazioni in atto.
È fatto salvo il principio dello scorrimento della seconda giornata non lavorativa per il singolo lavoratore limitatamente al lunedì seguente.
Resta peraltro fermo che a tutti gli effetti degli istituti contrattuali il sabato, o comunque la seconda giornata non lavorativa per effetto della ripartizione dell'orario su 5 giorni alla settimana, sarà considerata giornata lavorativa.
Nel caso di orario spezzato, la pausa giornaliera non potrà di norma essere superiore alle due ore e sarà collocata di massima, a metà dell'orario di lavoro giornaliero, cosicché le singole frazioni non siano superiori tendenzialmente al 50% di detto orario giornaliero. Per i turnisti e per coloro che svolgono lavoro continuato, sarà riconosciuta una mezz'ora di pausa retribuita nell'arco della giornata lavorativa, fatta eccezione per il sabato, nella quale giornata non si farà luogo alla attribuzione della pausa, se non superiore alle 6 ore nel rispetto del D.lgs. 66/03.
Gli istituti contrattuali riferiti a giornata lavorativa sono ragguagliati a giornate di retribuzione pari a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.
Fermo restando l'orario ordinario settimanale stabilito dal presente articolo, la media di 48 ore settimanali di cui all'articolo 4, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003 potrà essere realizzata in un arco temporale di 9 mesi, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione all'Ispettorato del lavoro competente per territorio

sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie e fatti salvi i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore, per i quali la scadenza del contratto rappresenta il limite entro il quale rispettare tale media.
Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle norme sull'orario di lavoro eventualmente contenute negli accordi particolari di settore.
Per i lavoratori discontinui o svolgenti mansioni di attesa e custodia l'orario contrattuale di lavoro è di 48 ore settimanali. Ferma restando per detti lavoratori la retribuzione mensile fino a 40 ore settimanali prevista dal presente CCNL, le ore effettuate oltre le 40 e fino alle 48 verranno compensate con altrettante quote orarie determinate con i criteri di cui all'art. 24 del presente CCNL.
Per la categoria dei guardiani notturni ci si richiama alle speciali disposizioni e consuetudini.
Fermo restando l'orario settimanale contrattuale di 40 ore, verrà effettuata su base annua, una riduzione di cinque gruppi di 8 ore ciascuna.
A predetto monte ore di riduzione contrattuale su base annua, sono state aggiunte a decorrere dal 1° gennaio 2002, ulteriori 10 ore di riduzione di orario, sempre su base annua.
Tale riduzione, al pari delle precedenti, non si applica, fino a concorrenza, nelle situazioni in atto aziendalmente per effetto di riduzioni di orario a vario titolo già intervenute, comportanti regimi di orario più favorevoli per i lavoratori.
Restano confermati i criteri già previsti dalla normativa contrattuale relativamente ad attuazione e fruizione della riduzione di orario su base annua: nell'arco dell'anno solare e tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive.

Nota a verbale 1
Qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione, solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario predeterminato.

Nota a verbale 2
In relazione di quanto disposto dal D.lgs. n. 66/2003 relativamente ad aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro a salvaguardia, in particolare, della prestazione dei lavoratori, le parti si danno atto che l'applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro di cui al presente articolo debba risultare in tutto coerente con la predetta normativa di legge.
Ciò anche al fine di assicurare che alla distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro nei diversi giorni della settimana non derivi pregiudizio all'esigenza, da parte dei lavoratori, di poter fruire del riposo giornaliero in termini congrui.
L'Osservatorio nazionale costituisce sede di monitoraggio dell'andamento applicativo della regolamentazione contrattuale in materia di orario di lavoro, sulla base degli elementi concernenti i regimi praticati nelle aziende.

Art. 15 Riposo giornaliero
I turni di lavoro devono essere organizzati in modi da garantire a ciascun lavoratore 11 ore tra la fine di un turno e l'inizio di quello successivo.
In presenza di straordinarie esigenze tecniche-organizzative e produttive relative alle attività dei teatri di posa e di post produzione, le parti convengono la deroga al suddetto limite di 11 ore assicurando comunque un riposo giornaliero continuativo non inferiore a 9 ore. Ai lavoratori interessati, per le due ore residue, saranno accordate equivalenti ore di riposo con modalità di godimento da definire a livello aziendale.

Art. 16 Orario multiperiodale
Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato e le conseguenti variazioni di intensità dell'attività produttiva delle aziende, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti, o per singoli reparti o uffici - di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro

contrattuale, in base alla quale l'orario, in relazione alla normativa vigente, viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi.
A tal fine sarà possibile alternare periodi con settimane a prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, e periodi con settimane a prestazioni inferiori all'orario contrattuale stesso.
In tali casi i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
I conseguenti assetti e regimi di orario, anche al fine di tener conto delle esigenze di coinvolgimento dei lavoratori, saranno definiti a livello aziendale previa valutazione congiunta con la rappresentanza sindacale unitaria.
Semestralmente verranno forniti della direzione aziendale alla RSU dati relativi all'orario multiperiodale e al suo utilizzo.

Art. 17 Banca ore

Ferma restando la normativa in materia di lavoro straordinario, a livello aziendale, mediante istituzione di un'apposita banca ore, il lavoratore potrà, per adesione volontaria, fruire di riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario, anche limitatamente ad una parte delle prestazioni stesse, con il riconoscimento, per gli aspetti retributivi, della sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.
La concessione dei riposi ed il loro utilizzo avverrà nel pieno rispetto delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative delle aziende, di norma entro l'anno di maturazione o nel primo semestre dell'anno successivo. Trascorso tale periodo senza fruizione del riposo, si procederà alla liquidazione della quota ordinaria di retribuzione in atto.

Art. 18 Lavoro straordinario, festivo e notturno

È considerato lavoro straordinario quello compiuto oltre l'orario contrattuale previsto dall'art. 14 del presente CCNL.
La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.
Per lavoro notturno si intende il lavoro ordinario compiuto nelle ore notturne comprese nei limiti disposti dagli accordi particolari per ciascun settore.
Per lavoro festivo si considera quello compiuto la domenica e negli altri giorni festivi di cui all'art. 28.
Si intende per lavoro straordinario notturno quello compiuto di notte nelle ore oltre le 8 giornaliere.
Si intende per lavoro straordinario festivo quello compiuto di domenica o nelle altre giornate festive oltre le 8 ore giornaliere.
Le ore di lavoro previste dal presente articolo dovranno essere compensate, con l'esclusione dell'E.A.R., maggiorando la quota oraria della retribuzione globale di fatto di cui all'art. 24 delle percentuali per ciascun tipo di lavoro indicate nei singoli accordi particolari di settore.
Le percentuali di cui ai singoli accordi particolari di settore non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.
Il ricorso del lavoro straordinario sarà contenuto per ciascun lavoratore nei limiti di 200 ore annue. Previo confronto con le strutture sindacali aziendali o territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL, è altresì consentito il superamento del limite di cui sopra fino al limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.lgs. n. 66/2003. Oltre tali termini, qualora si verifichino casi:
a) di eccezionali esigenze tecnico-produttive e nell'impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
b) forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimenti di prototipi modelli o simili predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali; è ammesso il ricorso al lavoro straordinario prevedendo che intese a livello aziendale provvedano a definire le modalità di compensazione, in alternativa alle maggiorazioni, attraverso riposi compensativi.

Le limitazioni sopra indicate non riguardano i lavoratori discontinui.
Sono altresì escluse dalle limitazioni di cui sopra le prestazioni giustificate da esigenze di riparazioni, manutenzioni, e lavaggi. Ferma rimanendo l'esigenza imprescindibile di effettuare le operazioni sopraindicate e la responsabilità tecnica dell'azienda in materia, la direzione aziendale d'intesa con le RSU in un apposito incontro stabilirà le modalità con le quali intende attuare dette prestazioni.
Nel caso di personale di produzione impiegato nelle operazioni di manutenzione e lavaggi degli impianti, l'azienda si avvarrà nella richiesta di prestazioni straordinarie del criterio della rotazione.
Sono anche esclusi dalle limitazioni delle prestazioni straordinarie i dipendenti del settore dei Teatri di Posa che esplicano la propria opera in stretta connessione con gli addetti alle troupes per la produzione di film. L'azienda sentite le RSU stabilirà l'elenco delle mansioni interessate a detta deroga.
Con la cadenza bimestrale e a scopo informativo la direzione aziendale darà comunicazione alle RSU delle ore di lavoro straordinario effettuate.
Il lavoro notturno agli effetti delle maggiorazioni contrattuali decorre dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.
Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere disposto e autorizzato dall'azienda.

Art. 19 Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)
Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.
Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera di assunzione, ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).
Ove non ostino oggettivi impedimenti organizzativi o l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel limite del 5% del personale in forza a tempo indeterminato.
In questo ambito le aziende fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri similari conviventi senza alcuna possibilità di assistenza gravemente ammalati o che accedano a programmi terapeutici e di abilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli conviventi fino a 13 anni di età, ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.
È consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimane, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.
L'instaurazione del rapporto part-time deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare compatibile con le esigenze organizzative o produttive dell'azienda. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza, sia nuovi assunti.
Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, l'azienda considererà nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.
Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'articolazione dell'orario di lavoro, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, in relazione ad esigenze tecniche organizzative produttive, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.
Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite per esigenze tecniche organizzative produttive o sostitutive clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, e comunque non oltre, il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno.
Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto anche contestuale al contratto di lavoro. Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente dalle RSU indicato dal lavoratore medesimo.
Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno dieci giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione pari al 10%.
Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con preavviso di almeno sette giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.
Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.
Il periodo di prova può essere prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.
In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori dell'industria cineaudiovisiva, è consentita, con l'accordo degli interessati, l'effettuazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di prestazioni di lavoro supplementare.
Il lavoro supplementare - fatte salve eventuali diverse pattuizioni già convenute in materia - non potrà superare l'orario di lavoro settimanale a tempo pieno.
Le ore di lavoro supplementari, calcolate su base annua, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 22%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.
La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.
In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore ha un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, quest'ultimo su richiesta del lavoratore e previo accordo tra le parti potrà avere durata predeterminata.
In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.
Per ciò che attiene ai diritti di informazione alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare, troverà applicazione quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 20 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.

I contratti a tempo determinato 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.
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.
Sono salvi i diritti 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 dalla normativa vigente.
I contratti a termine generano il diritto al percepimento degli istituti differiti in ratei.
Le aziende forniranno annualmente alle RSU/RSA, ove esistenti, 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 l'Ispettorato 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. 151/2001, 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 dalla normativa vigente.

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, ove esistenti.

Nota a verbale
Le parti prendono atto che nei confronti di quanto disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le deroghe di cui all'allegato 8.

Art. 21 Apprendistato
Le parti dichiarano che, in tema di apprendistato, verrà applicato il D.lgs. n. 81 del 2015 così come modificato dal successivo D.lgs. n. 202 del 2017.
Le parti convengono che per le imprese artigiane la durata del rapporto potrà essere quella massima disposta dall'art. 44 co. 2 del D.lgs. n. 81 del 2015.
Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è ridotta a 3 anni. Di norma l'inquadramento iniziale potrà essere di due livelli inferiori a quello di destinazione finale.

Cumulo dei periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e diploma presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime previste dalla legge purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.
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, 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 professionalizzanti che l'impresa dovrà erogare non sarà inferiore ad 80 ore medie annue, ivi compresa la formazione in sicurezza. La formazione professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.
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.

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 rappresentanze sindacali aziendali laddove esistenti, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor o Referente aziendale
È 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, un socio od un familiare coadiuvante.

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
Per ciò che attiene il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente, trova applicazione quanto previsto dalla normativa vigente. Il datore di lavoro che non abbia alle 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.
Le disposizioni di cui ai commi che precedono non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
Fatte salve specifiche previsioni di legge i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi, dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca
Le parti firmatarie 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 Provincie intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.
Le parti, inoltre, convengono che l'apprendistato di alta formazione e ricerca sarà attuato in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente e dall'Accordo Interconfederale del 1° febbraio 2018 sottoscritto tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai, e Cgil, Cisl, Uil, nonché delle disposizioni di cui all'art. 21 Apprendistato Professionalizzante del presente CCNL.

Assunzione
Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 2 del CCNL, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la progressione secondo quanto previsto dal presente contratto e la categoria di destinazione.
Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale (PFI).

Inquadramento e retribuzione
La retribuzione, corrispondente al livello di inquadramento del lavoratore, sarà così determinata:
Iter per 3^ - 4^ - 4^S. - 5^ - 5^S. - 6^ - 7^ - 7^S. livello:
- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli di inquadramento sotto quello di destinazione;
- nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, un livello di inquadramento sotto quello di destinazione.
Iter per il 2^ livello di inquadramento:
- Il periodo di apprendistato professionalizzante è da esplicarsi nel 1^ livello di inquadramento.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato si sia compiuto nei diciotto mesi precedenti.
Le imprese che hanno un organico fino a 15 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti.
A tali fini non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Le disposizioni di cui ai commi che precedono, circa la conferma in servizio di apprendisti, non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Trattamento di malattia ed infortunio
Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dall'art. 35 del presente CCNL.

Art. 22 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato
Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere definito, oltre che nei casi previsti dalla Legge, nelle seguenti fattispecie:
a) aumento temporaneo delle attività;
b) sostituzione temporanea, non superiore a tre mesi, per il reperimento di un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione lavorativa resasi vacante;
c) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.
Resta inteso che nei casi definiti dalle fattispecie a) b) di somministrazione di lavoro il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino all'esaurirsi delle causali che lo hanno posto in essere.
I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie sopraindicate non potranno superare in media annua l'8% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
In sede aziendale sulle fattispecie suindicate, con accordo tra la direzione e le RSU o in mancanza di quest'ultima con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 12%.
Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

Nota a verbale
Le parti prendono atto che nei confronti di quanto disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le deroghe di cui all' allegato 8.

Art. 23 Lavoro dei minori
Per il lavoro dei minori si fa rinvio alle disposizioni di legge in materia.

Art. 24 Elementi della retribuzione
Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:
1) stipendio o paga mensile;
2) aumenti periodici di anzianità;
3) eventuali superminimi e compensi corrisposti a carattere continuativo.

Nota a verbale
Le parti hanno convenuto di effettuare il conglobamento nei minimi contrattuali (fermi restando gli attuali parametri) degli importi relativi all'indennità di contingenza, all'E.D.R. e all'E.A.R. contrattuali.

Art. 25 Retribuzione oraria
La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile di cui all'art. 24 del presente CCNL.

Art. 26 Gratifica natalizia o 13ª mensilità
L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in servizio in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica natalizia o 13ª mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore stesso.
La corresponsione dell'intera gratifica natalizia o 13ª mensilità avverrà entro e non oltre il 20 dicembre.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.
Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero di servizio.
Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 27 14ª mensilità
L'azienda corrisponderà ai lavoratori, fra il 1° giugno e il 31 luglio di ogni anno, e comunque prima del godimento delle ferie annuali, una 14ª mensilità ragguagliata all'intera retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.
In caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.
Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui al comma che precede.
Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero di servizio.

Art. 28 Festività
Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n.370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale diversi dalla domenica.
Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n.260, della legge 5 marzo 1977, n.54 e del DPR 28 dicembre 1985, n.792, sono considerati giorni festivi:
A) le festività del 25 aprile (anniversario della Liberazione), del 1° maggio (festa dei Lavoratori) e del 2 giugno (festa della Repubblica);
B) le festività di cui appresso:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania del Signore (6 gennaio);
3) Pasqua (mobile);
4) Lunedì di Pasqua;
5) il giorno del Santo Patrono (SS Pietro e Paolo per il comune di Roma, 29 giugno);
6) Assunzione di M.V. (15 agosto);
7) Ognissanti (1° novembre);
8) Immacolata Concezione (8 dicembre);
9) Natale (25 dicembre);
10) 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 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 ragguagliata 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 domenica, il compenso previsto in caso di 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. 29 Festività abolite
In sostituzione delle 4 (3 per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma a seguito del ripristino della festività del 29 giugno - SS Pietro e Paolo) festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977, verranno concessi ai lavoratori altrettanti gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.
Detti permessi saranno goduti individualmente o mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative delle aziende.
I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto alla scadenza.
In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.
Per quanto riguarda la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 30 Aumenti periodici di anzianità
Il lavoratore, per ogni biennio di effettivo servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) ha diritto ad avere corrisposto, a titolo di aumento periodico di anzianità, un aumento retributivo in cifra fissa **così come convenuto di seguito.**
Il numero massimo maturabile di aumenti periodici di anzianità è cinque.
Gli importi degli scatti di anzianità sono i seguenti:

1° livello	euro 12,65
2° livello	" 13,17
3° livello	" 13,94
4° livello	" 14,46
5° livello	" 16,01
5° livello S	" 16,79
6° livello	" 17,56
7° livello	" 19,37
7° livello S	" 20,17

Gli aumenti periodici decorrono dal primo del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio a livello di grado superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nei livelli di provenienza.
La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Art. 31 Ferie

Per la disciplina delle ferie le parti dichiarano che verranno applicate le disposizioni contenute nel decreto legislativo 66/03 e successive modifiche.
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 ragguagliata a sei giorni lavorativi. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, i gironi 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 fruite 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 diritto alle ferie, e pertanto, in tal caso, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie residue maturate e non fruite.
Non possono essere concesse ferie per i periodi di 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. 32 Sicurezza del lavoro - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione vigente, e in particolare alla normativa di cui al D.lgs. 81/2008 e dell'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i. del 13 settembre 2011, con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), così come da allegato in appendice.
La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.
Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.
L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfettazione.
Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.
Nella materia della sicurezza del lavoro le parti dichiarano di conformarsi altresì alla disciplina del D.lgs. 81/08 in coerenza con i concetti espressi nella direttiva UE in essa recepita.

Art. 33 Ambiente di lavoro
Restano ferme, in quanto compatibili, le previgenti disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché le iniziative previste dai precedenti contratti in materia di rilevazione dei dati ambientali.
Nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali vengano individuate situazioni di particolare rischio, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.
Per i lavoratori soggetti alle visite periodiche di legge per coloro che saranno sottoposti agli accertamenti medici specifici di cui sopra viene istituito il libretto sanitario e di rischio individuale.
L'individuazione dei lavoratori soggetti alle visite periodiche di legge avverrà in sede aziendale tra la direzione e la RSU.
In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti:
1) visite di assunzione;
2) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge o ai sensi di quanto sopra convenuto;
3) visita di idoneità compiuta da Enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3 della legge 300/1970;
4) gli infortuni e le malattie professionali.

Il libretto sanitario di rischio sarà compilato a cura dell'azienda e potrà essere consultato dal lavoratore interessato.
Le parti convengono sulla necessità di promuovere una politica attiva dell'ambiente di lavoro, e a tal fine potranno tenere incontri a livello nazionale e/o territoriale diretti a sensibilizzare le Autorità competenti anche nel quadro di una più completa attuazione della legge di riforma sanitaria, nonché per la stipulazione, in quanto dovute, di convenzioni con istituti specializzati.

Art. 34 Infortuni sul lavoro e malattie professionali

In materia si richiamano le disposizioni di legge sia per quanto concerne gli obblighi di assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.
L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.
Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.
Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'articolo relativo al trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro.
Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda conserverà al lavoratore il posto sino alla guarigione clinica comprovata, o, per i lavoratori assunti con contratto a termine, fino alla scadenza del termine, e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore contro gli infortuni, a titolo di indennità temporanea.
Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.
I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.
Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 35 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 certificata o raccomandata a/r o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.
Per la decorrenza del periodo farà fede, in ogni caso, la data di invio del certificato telematico.
In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata A/R oppure con posta elettronica certificata all'Azienda entro un giorno la certificazione medica che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo. Tale documentazione potrà anche essere anticipata tramite 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, 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.

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 che 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 di 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.
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. 36 Tutela della maternità e della paternità
Le parti dichiarano che in tema di tutela della maternità e paternità verrà applicata la normativa vigente.

Art. 37 Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap
Le parti concordano che riguardo alla "Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap" verrà applicata la normativa vigente.

Art. 38 Congedi per la formazione professionale
I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.
Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri congedi o periodi di aspettativa.
La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.
Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.
Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 2% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 25 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
L'azienda può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

Art. 39 Permessi per i lavoratori studenti
I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 40 Diritto allo studio - Lavoratori studenti

Il diritto allo studio, per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate, è riconosciuto a tutti i lavoratori con le seguenti modalità di esercizio del diritto stesso.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle aziende, sia per corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo a), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca ed al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo b):

a) I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e festivo.

Saranno presi in esame, a livello aziendale, casi particolari in cui l'ubicazione della scuola suggerisca l'adozione di orari di lavoro particolari e la concessione di permessi retribuiti.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che debbono sostenere prove di esame, possono usufruire di permessi retribuiti secondo modalità da stabilire a livello aziendale.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

b) I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso Istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di migliorare ed ampliare anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione, potranno usufruire a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il due per cento del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la 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 del terzo del monte ore triennali o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali aziendali, fermo restando quanto previsto al quarto comma, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali su monte ore complessivo fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le RSU.

Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.
I trattamenti di cui ai paragrafi a) e b), ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

Art. 41 Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 12 ore o comunque nel minor tempo possibile dal momento dell'impedimento, per gli eventuali accertamenti.
Per quanto riguarda la giustificazione delle assenze in caso di malattia e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia delle assenze al datore di lavoro, la stessa dovrà essere comunicata tramite e- mail certificata o raccomandata con indicazione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica dal medico. Per la decorrenza del periodo farà comunque fede la data di invio del certificato telematico. L'assenza ingiustificata può essere punita con le sanzioni previste dall'art. 42.
L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non comporta la decorrenza della retribuzione.

Art. 42 Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti alla mansione affidatagli.
Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della qualità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:
1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) multa fino all'importo di 4 ore di paga;
4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
5) licenziamento disciplinare.
Le norme disciplinari relative alle sanzioni e alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata debbono essere affisse a cura della direzione dell'azienda in luogo accessibile a tutti i lavoratori in modo che questi possano prenderne conoscenza.
Secondo le vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare a carico del lavoratore senza avergli prima contestato per iscritto, a mezzo raccomandata, l'addebito (tranne che nel caso di rimprovero verbale) e senza averlo sentito a sua difesa, ove il lavoratore lo desideri, con l'assistenza di un rappresentante del Sindacato cui aderisce o cui conferisce mandato.
In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta del fatto che vi ha dato causa.
Ferma restando la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei venti giorni successivi alla contestazione dell'addebito, anche per mezzo del Sindacato cui sia iscritto o conferisce mandato, tramite l'Ispettorato del lavoro competente per territorio, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Ove il lavoratore richieda la costituzione del Collegio, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del lodo da parte del Collegio stesso.
Qualora il datore di lavoro non provveda entro dieci giorni dall'invito, rivoltogli dall'Ispettorato del lavoro competente per territorio, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui ai precedenti commi, la sanzione disciplinare non potrà avere applicazioni. Ove il datore di lavoro adisca l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto, né ai fini della recidiva né ad alcun altro fine, delle sanzioni disciplinari dopo decorsi due anni dalla loro applicazione.

Multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore che, in via esemplificativa:

a) non si presenti al lavoro senza giustificare l'assenza nei modi o nelle forme previste dalla presente regolamentazione;

b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;

d) introduca bevande alcoliche nei locali dell'azienda senza l'autorizzazione della direzione;

e) costruisca nei locali dell'azienda oggetti per proprio uso, svolga lavoro per proprio conto o per conto di terzi diversi dal datore di lavoro;

f) rechi offesa ai compagni di lavoro e in genere al personale addetto all'azienda;

g) sia trovato addormentato;

h) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperperi non gravi di materiale dell'azienda;

i) non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

l) effettui irregolare movimento di medaglia, irregolare scritturazione o timbratura di scheda o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

m) sia sorpreso a fumare nei luoghi ove è vietato;

n) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni della presente regolamentazione o dei regolamenti interni, o commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

Licenziamento disciplinare

Salva ogni altra azione legale, nel caso in cui il lavoratore assuma comportamenti di particolare gravità incorre nel licenziamento con preavviso ovvero senza preavviso (o, nel caso di contratto a termine, con risoluzione anticipata del contratto senza diritto ai compensi per il periodo mancante allo scadere del termine) ma con trattamento di fine rapporto.

Incorre nel licenziamento senza preavviso il lavoratore che venga meno ai suoi doveri, anche se non richiamati dalla presente regolamentazione, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, che producano all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in concomitanza col rapporto di lavoro, come ad esempio:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti a quelli festivi o seguenti alle ferie;

b) condanna del lavoratore con sentenza passata in giudicato ad una pena detentiva anche per fatti non commessi in relazione al rapporto di lavoro;

c) abbandono del posto di lavoro, o atti colposi che implichino pregiudizio o alla integrità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, ivi compresa la stabilità delle opere anche provvisionali o gravi danni agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali, e pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza del lavoro;

d) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, o rissa nei locali della azienda che causi grave perturbamento alla vita aziendale o grave offesa ai compagni di lavoro;

e) inadempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, che costituiscano recidiva in quanto nei due anni precedenti siano stati già applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;

f) inosservanza del divieto di fumare quando questo sia apposto ai fini di evitare l'incendio di materie infiammabili e danni al materiale in lavorazione;

g) guasto o danneggiamento volontario di materiale dell'azienda;

h) trafugamento di schede, di disegni di macchine o di utensili o commercio di materiale illustrativo di prove o di procedimenti di lavorazione;

i) insubordinazione verso i superiori;

l) abbandono ingiustificato del posto da parte dei guardiani, custodi, portinai e personale di vigilanza.

Art. 43 Molestie sessuali e stalking

Con il presente contratto viene recepita la disciplina relativa a "Molestie e molestie sessuali" presente nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna come modificato dalla Legge di Bilancio (L. 205/2017 art. 1, c. 218) riconoscendo più ampie tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori che denunciano discriminazioni per molestia o molestia sessuale.
Pertanto la suddetta disciplina si considera richiamata integralmente nel presente contratto anche relativamente al profilo sanzionatorio.
Le parti condannano altresì qualsiasi comportamento persecutorio e vessatorio sul luogo di lavoro che comprenda molestie e minacce tali da cagionare gravi stati di ansia e di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o altrui ovvero da costringere il soggetto ad alterare le proprie abitudini di vita.
Salvo eventuali profili penali, la sanzione minima prevista per tali comportamenti è la sospensione.

Art. 44 Visite di controllo

Per le visite personali di controllo sul lavoratore si richiamano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 45 Trattenute per risarcimento danni

È in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il risarcimento di qualsiasi danno agli utensili o materiali causato da colpa o dolo del lavoratore medesimo, debitamente comprovati.
La direzione dell'azienda che intenda avvalersi della facoltà di cui al comma precedente dovrà contestare per iscritto al lavoratore interessato, non appena ne venga a conoscenza, l'ammontare e la natura del danno da risarcire.
Il danno sarà risarcito dal lavoratore mediante ritenute sulla retribuzione, rateizzato in misura tale che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 5% del suo importo. In caso di risoluzione del rapporto, la ritenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.
Sono fatte salve le disposizioni della presente regolamentazione in materia di sanzioni disciplinari.
La effettiva applicazione delle ritenute dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato, con indicazione della motivazione della ritenuta e del suo esatto ammontare almeno cinque giorni prima dell'applicazione.

Art. 46 Indennità in caso di morte

Al riguardo dispongono le norme del Codice Civile (articolo 2122) che disciplinano la materia.
In base a dette norme nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. previsti dalla corrispondente regolamentazione saranno liquidati agli aventi diritto secondo le vigenti norme di legge.

Art. 47 Trasferimenti

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso.
Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione. Presso le località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.
Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità di preavviso, salvo che per i lavoratori per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel quale caso il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto escluso il preavviso. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, per raggiungere la nuova sede di lavoro, per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc., il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda).
Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo un'indennità di trasferta una tantum commisurata a mezza mensilità della retribuzione (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata all'intera mensilità (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo di anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della provincia entro il raggio di cinquanta chilometri dalla sede di lavoro.
Fermo restando quanto previsto in materia dell'art. 2103 c.c. in caso di trasferimenti individuali il lavoratore potrà rappresentare all'Azienda direttamente, ovvero tramite le RSU/RSA, eventuali ragioni a suo parere ostative al trasferimento stesso, derivanti da casi comprovati e oggettivi.
I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, incontri esplicativi.

Art. 48 Trasferta

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:
a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla prima classe);
b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle eventuali spese necessarie per l'espletamento della missione;
d) un'indennità pari al 10% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1), 2) e 3) dell'art. 24, se la missione dura dalle ore 12 alle ore 24.
Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 10% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.
Restano salve forme di trasferta concordate preventivamente, in quanto nel complesso più favorevoli per il lavoratore.

Art. 49 Mezzi e strumenti

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto.
Egli è responsabile degli utensili e dell'abito di lavoro che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.
Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sul trattamento di fine rapporto, l'importo relativo alle cose non consegnate.
È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.
D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.
Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 45 ("Trattenute per risarcimento danni"), del presente contratto.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subìti.
Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 50 Permessi di entrata e uscita
A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è con sentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.
Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non autorizzato dalla Direzione.
Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuta apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.
Al dipendente che ne faccia domanda l'azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.
Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 51 Sospensione ed interruzione del lavoro
In caso di interruzioni di lavoro per breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.
In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla corresponsione di tutte le indennità salvo accordo fra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale termine.
È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 52 Accordi Interconfederali
Gli accordi interconfederali vigenti fra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai, e Cgil, Cisl, Uil, nonché i successivi accordi interconfederali che verranno sottoscritti dalle medesime parti si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 53 Minimi tabellari
I minimi tabellari applicati ai lavoratori regolamentati dal presente contratto sono quelli risultati dalle tabelle allegate.

Art. 54 Trattamento di fine rapporto
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore sarà corrisposto un trattamento di fine rapporto in base a quanto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297 per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 in poi.
Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n 297 anche agli effetti della maturazione del diritto al trattamento di fine rapporto e in attuazione delle stesse, gli elementi della retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui all'art. 1 della legge predetta, che ha modificato l'art. 2120 C.C., è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi: minimo retributivo; aumenti periodici di anzianità; aumenti di merito e altre erogazioni corrisposte in via continuativa che siano di ammontare determinato e in quanto espressamente computabili; 13ª e 14ª mensilità.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, si fa riferimento alle disposizioni contrattuali in materia di indennità di anzianità, nelle misure stabilite dagli accordi particolari di settore.
Ai fini del computo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero di servizio prestato.

Art. 55 Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore
Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.
Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).
Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

Art. 56 Reclami e controversie
Per le controversie individuali e collettive, su istanza scritta dell'Azienda o delle OO.SS 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.
Le controversie per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno portate all'esame delle organizzazioni stipulanti, le quali in caso di mancato accordo avvieranno la procedura di cui all'art. 56 del presente contratto.

Art. 57 Cessione e trasformazione d'azienda
In caso di cessione e trasformazione d'azienda, le parti dichiarano che verrà applicato l'art. 2112 c.c. e la disciplina ivi contenuta nonché le relative norme regolamentari in quanto applicabili.

Art. 58 Mobilità orizzontale
Le Aziende con più di 35 dipendenti informeranno preventivamente, con un apposito incontro, le RSU e il sindacato territoriale di categoria convocato tramite l'Associazione imprenditoriale, di competenza degli spostamenti non temporanei nell'ambito aziendale che interessino più di un terzo dei lavoratori.
Gli incontri si svolgeranno in sede associativa datoriale con la partecipazione delle parti sopra indicate.

Art. 59 Rapporti tra società di distribuzione nazionali e agenzie di zona per l'applicazione del presente contratto
Le società di distribuzione nazionale che si servono di agenti di zona inseriranno tra le clausole del loro contratto di agenzia, una clausola risolutiva del contratto stesso che obblighi gli agenti ad adottare, nei riguardi del personale dipendente dai detti agenti, il presente contratto di lavoro.
In occasione degli incontri organizzati nell'ambito dell'Osservatorio, le Organizzazioni datoriali forniranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali di categoria notizie circa lo stato di applicazione di quanto riportato nel precedente comma.

Art. 60 Aspettativa
Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, l'azienda concederà una aspettativa fino ad un massimo di due anni.
Il periodo di aspettativa non viene retribuito, né computato ad alcun effetto contrattuale.
Le richieste di aspettativa di cui sopra, potranno essere concesse anche in caso di tossicodipendenza, ai fini dell'effettuazione di terapie riabilitative, da effettuarsi presso strutture del S.S.N. o altre strutture

specialistiche autorizzate dal S.S.N., di cui debba beneficiare il lavoratore o familiare a carico, dietro presentazione di adeguata documentazione.

Art. 61 Pari opportunità

Le parti convengono di istituire una Commissione nazionale paritetica costituita da 6 componenti, indicati dalle Organizzazioni datoriali e 6 nominati da SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL che per i propri studi si avvarrà anche dei dati conoscitivi prodotti dall'Osservatorio Nazionale.
La Commissione avrà i seguenti compiti: analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore; promuovere interventi per facilitare il rientro in servizio delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità; promuovere iniziative di tutela della dignità delle donne nell'ambiente di lavoro in coerenza con i principi comunitari.
La Commissione si riunirà di norma con cadenza semestrale, o su richiesta congiunta delle parti. In tale occasione si prenderà atto degli sviluppi delle azioni/studi effettuati.

Art. 62 Lavoratori disabili

Le aziende si adopereranno, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, per dare idonea soluzione al problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei lavoratori disabili avviati obbligatoriamente ai sensi della legge n. 482/1968 e n. 68/1999.

Art. 63 Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si richiamano le vigenti disposizioni di legge (Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 31.)

Art. 64 Permessi per cariche sindacali, provinciali e nazionali

A lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di Categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro mansioni quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto dai lavoratori interessati per il tramite delle Organizzazioni Sindacali cui essi appartengono.
Il limite massimo di tali permessi sarà di 8 ore mensili cumulabili bimestralmente.
Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti (con l'indicazione dell'Azienda presso cui sono occupati i lavoratori interessati) alle Organizzazioni Datoriali, che provvederanno a darne comunicazione alle aziende cui il lavoratore appartiene.

Art. 65 Versamento dei contributi sindacali

Le aziende opereranno le trattenute dei contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione base tabellare più ex indennità di contingenza del lavoratore interessato previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire all'azienda.
Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esiste, il numero di cartellino, nonché il sindacato o l'organismo da questo all'uopo indicato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo del contributo.
Le trattenute saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre sulle competenze del lavoratore.
Le quote trattenute dalle aziende saranno versate su conti correnti bancari indicati dai Sindacati interessati.
Restano invariati diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali già concordanti e in atto in sede aziendale.
Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 26).

Art. 66 Rappresentanze sindacali aziendali

Resta fermo, relativamente alla costituzione delle RSA, il disposto dell'art. 19 della L. 300/70, come modificato dal referendum abrogativo dell'11/6/1995.

Art. 67 Affissioni

Le rappresentanze sindacali aziendali e le Organizzazioni provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati in materia di interesse sindacale e del lavoro.
Le comunicazioni dovranno essere firmate dai rappresentanti sindacali aziendali o dai segretari responsabili delle Organizzazioni sindacali.
Le copie delle comunicazioni da affiggere dovranno essere tempestivamente comunicate alle Direzioni aziendali.
Il contenuto della comunicazione affissa non dovrà risultare lesivo del rispetto e dell'onorabilità dell'imprenditore e dei dirigenti dell'impresa.

Art. 68 Assemblea

Nelle unità produttive nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali aziendali di cui all'art. 66 che precede.
La richiesta di convocazione sarà inoltrata alla Direzione aziendale e alla competente Associazione dei datori di lavoro con un preavviso di almeno 3 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.
Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, la assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
Le riunioni avranno luogo in locali messi a disposizione di volta in volta dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.
Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria che hanno costituito le Rappresentanze Sindacali Aziendali o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Art. 69 Formazione e aggiornamento professionale

Le finalità della formazione e dell'aggiornamento professionale sono quelle di consentire ai lavoratori di conseguire professionalità attinenti i processi di adeguamento strutturale che interessano il settore cineaudiovisivo e fornire i necessari supporti formativi finalizzati anche a favorire relazioni sindacali partecipative e una coerente azione contrattuale ai diversi livelli di competenza.
Le parti, anche con riferimento alle disposizioni contenute negli accordi interconfederali in materia di formazione, nonché nella normativa di legge riguardanti anche i lavoratori apprendisti in merito alla formazione, ritengono che nell'attuale fase di riassetto e riorganizzazione, caratterizzata dalla ricerca di più elevati livelli di competitività, dall'esigenza di valorizzare le risorse umane e da una evoluzione del sistema di relazioni sindacali, il positivo rapporto scuola-lavoro e la formazione assumano un ruolo di particolare rilevanza per assecondare la crescita e lo sviluppo delle professionalità utilizzabili sul mercato del lavoro.

A tal fine, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti da norme di legge, di accordi interconfederali e del contratto nazionale, le parti convengono che la formazione debba perseguire in particolare le finalità di:
- contribuire ad un più proficuo inserimento nel mondo del lavoro attraverso opportuni raccordi tra fasi di addestramento e concrete esperienze lavorative;
- favorire l'indirizzo dei processi di adeguamento strutturale, consentendo ai lavoratori di acquisire nuove e diverse professionalità, indotte dalle mutate realtà derivanti da innovazioni tecniche ed organizzative, nonché per accedere a nuovi sbocchi occupazionali.
Per consentire il raggiungimento di tali finalità, le parti convengono sulla utilità di:
- promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative atte a sostenere le esigenze del settore del settore cineaudiovisivo;
- individuare specifiche proposte da portare all'attenzione delle istituzioni e degli organismi competenti per ottenere, tenuto conto delle caratteristiche del mercato del lavoro, la migliore programmazione degli interventi formativi e di riqualificazione professionale ritenuti necessari, nonché la messa a disposizione delle risorse conseguenti, a livello nazionale e comunitario, per consentire al sistema produttivo del settore di rispondere tempestivamente e con flessibilità ai cambiamenti.
L'utilizzazione delle risorse esterne per il finanziamento delle iniziative formative deve sostenere in maniera significativa i costi della formazione professionale.
- prevedere la possibile predisposizione di progetti di formazione, anche sulla base di esperienze già realizzate a livello nazionale e territoriale, nonché di studi e ricerche per:
* approfondire il rapporto intercorrente tra innovazione tecnologica, evoluzione di processo e delle strutture produttive, da un lato ed esigenze formative, dall'altro;
* valorizzare le potenzialità occupazionali per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una migliore funzionalità nell'impiego dei lavoratori;
* elaborare linee guida per progetti formativi, che le parti potranno presentare agli organismi pubblici competenti per l'adozione di adeguate iniziative in materia di formazione professionale che interessino il settore;
* valutare possibili interventi sul versante della formazione con riferimento alle problematiche correlate all'ambiente di lavoro, all'igiene e alla sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.lgs. 81/08;
* per le azioni positive per le pari opportunità, le parti convengono sull'opportunità di predisporre programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive in favore del personale femminile, mediante la costituzione di un'apposita sezione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.
Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni della UE ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali". L'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati;
- approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi. A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:
* migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani attraverso strumenti appropriati, quali il contratto a tempo determinato, il contratto di lavoro temporaneo, il lavoro a tempo parziale, i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico;
* recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli, attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o riqualificazione professionale;
* studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap, allo scopo di favorirne le utili collocazioni in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

Considerata la particolare competenza delle Regioni in materia di formazione, le parti invitano le proprie strutture ad attivare e sviluppare il confronto nelle sedi regionali competenti, al fine di realizzare opportuni raccordi e convergenze tra le rispettive iniziative.
A livello aziendale, le direzioni delle imprese segnaleranno alle RSU le eventuali esigenze formative indotte dall'inserimento di giovani, nonché dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative. Sulle tematiche suindicate, le parti interessate procederanno ad una valutazione congiunta.
Inoltre, le direzioni aziendali informeranno le RSU circa il numero dei corsi di formazione realizzati nell'anno precedente il numero dei partecipanti e la tipologia dei corsi.
Le aziende consulteranno i rappresentanti per la sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.
In merito alla formazione esterna degli apprendisti, verrà fatto riferimento ai programmi ed ai percorsi didattici che saranno convenuti a livello nazionale.
In occasione di avviamenti di lavoratori disabili o invalidi effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e RSU verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

Art. 70 Diritti di informazione
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 12 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali e 6 dalle Organizzazioni Datoriali.
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 dalla 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
Le associazioni imprenditoriali nazionali, 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:
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.

Art. 71 Osservatorio

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo tra le parti sociali stesse e rafforzare relazioni sindacali partecipative.
La politica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo, attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione di possibili soluzioni, di valorizzare le opportunità di crescita del settore, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore essenziale di sviluppo.
A tal fine le parti si danno atto della necessità di assicurare piena operatività all'Osservatorio nazionale.
Le parti convengono circa la necessità di ridefinire la materia delle relazioni sindacali ai fini di una loro sistemazione e attualizzazione, in coerenza con l'obiettivo di promuovere un efficace coinvolgimento partecipativo dei lavoratori.
A tal fine verrà istituita una commissione di lavoro paritetica, che opererà per produrre una proposta che le parti valuteranno con lo scopo di integrarla nel CCNL. Le parti attribuiscono all'autonomia della contrattazione collettiva funzione essenziale per la gestione delle relazioni di lavoro mediante il metodo partecipativo, funzionale al consolidamento e allo sviluppo delle potenzialità del settore, sia sotto l'aspetto economico e produttivo sia con riferimento all'occupazione, anche per il tramite di possibili interventi, nei confronti degli organi governativi, diretti all'adozione di misure in grado di corrispondere adeguatamente alle esigenze di valorizzazione del settore;
Ciò premesso, le parti, nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni sindacali presuppone una comune conoscenza dell'andamento e delle linee di evoluzione del settore, dei suoi punti di forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio nazionale, composto pariteticamente da esponenti delle Organizzazioni Datoriali, nonché delle Organizzazioni Sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto.
L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento più idoneo per consentire alle parti di disporre di un quadro aggiornato della situazione economica e produttiva del settore e delle sue prospettive di sviluppo, con specifico riferimento alle problematiche di relazioni sindacali più significative.
Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare, con la periodicità ritenuta opportuna in relazione alle specifiche esigenze, i seguenti argomenti:
- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei singoli comparti e dell'intero settore;
- andamento e prospettive degli investimenti, anche in rapporto a nuovi insediamenti e relative localizzazioni;
- evoluzione delle tecnologie, della struttura produttiva, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione e delle professionalità;
- andamento e prospettive dell'occupazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in rapporto alle caratteristiche del mercato del lavoro e ad una sua gestione diretta a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Particolare attenzione verrà riservata alle problematiche dell'occupazione giovanile e di quella femminile, con l'impegno a fornire, anche tramite le iniziative dell'apposito Gruppo di lavoro paritetico nazionale, idonei orientamenti per favorire la migliore realizzazione delle pari opportunità;

- problematiche ed iniziative in materia di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, nell'intento di valorizzare la qualificazione e lo sviluppo delle risorse umane;
- problematiche dell'ambiente di lavoro e della sicurezza, anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni.

Per consentire l'approfondimento delle problematiche suindicate, verranno utilizzati anche elementi elaborati dalla Banca Dati delle Organizzazioni Datoriali, elementi che, non rivestendo carattere di riservatezza, possano risultare utili agli effetti dell'arricchimento del quadro informativo complessivo riguardante situazioni e prospettive produttive, investimenti, innovazione, mercato e occupazione.
Le parti possono congiuntamente richiedere alla Banca Dati delle Organizzazioni Datoriali ulteriori elementi di informazione, finalizzati ad ulteriori analisi ed approfondimenti.
L'attività dell'Osservatorio nazionale potrà anche prevedere fasi di informazione/consultazione a livello territoriale, strutturate nei termini seguenti.
Di norma annualmente, a livello territoriale, ciascuna delle Unioni/Raggruppamenti d'interesse aderenti alle Organizzazioni Datoriali per le aziende ad essa associate, forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite alle imprese associate, riguardanti le prospettive produttive le previsioni degli investimenti complessivi.
Le predette Associazioni imprenditoriali porteranno a conoscenza delle Organizzazioni territoriali nazionali di categoria dei lavoratori la struttura presente nel territorio, il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età.
In tale sede potranno anche esser esaminati programmi che comportino nuovi insediamenti con riferimento alle prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulla mobilità nel territorio.
Nel corso dell'incontro le parti potranno esaminare congiuntamente gli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni, esprimendo le loro autonome valutazioni.
Potranno costituire altresì oggetto di esame le problematiche concernenti formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, quelle relative all'ambiente e alla sicurezza.
Inoltre gli incontri di cui sopra potranno essere richiesti da una delle parti anche in caso di notevole alterazione dei livelli di occupazione di un settore.
L'Osservatorio è costituito pariteticamente da 6 componenti per ciascuna delle due parti; per la propria attività si avvale di una segreteria tecnica istituita presso EBNA.
Regolamento dell'attività dell'Osservatorio
Le Unioni/Raggruppamenti d'interesse aderenti alle Organizzazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convenendo di operare per una gestione dell'Osservatorio ispirata a criteri di praticità ed efficienza, concordano sulle seguenti modalità di attuazione degli adempimenti relativi all'osservatorio stesso.
- L'Osservatorio è costituito dalle due Organizzazioni rispettive e rappresenta la sede di loro confronti sui tempi previsti.
- L'Osservatorio si concretizzerà in incontri con cadenza funzionale all'efficace trattazione dei vari argomenti. Si conviene comunque di realizzare almeno due incontri per anno.
- Onde rendere possibile l'effettuazione di studi e contatti preparatori, l'ordine del giorno specifico degli incontri sarà previsto d'intesa tra le due Organizzazione con anticipo.
- Considerato che gli incontri potranno condurre a valutazioni convergenti o meno, ma anche a decisioni di iniziative comuni o parallele, gli incontri ufficiali potranno dar luogo alla redazione di un verbale di riunione, da utilizzare come riferimento per la pubblicizzazione delle posizioni rispettive delle due Organizzazioni.

Le parti confermano le finalità degli incontri di cui alla normativa contrattuale.
In tale senso gli aspetti informativo-statistici assumono il significato di una base conoscitiva su cui realizzare i necessari approfondimenti e le opportune valutazioni per quanto riguarda i dati aziendali, questi saranno forniti da parte imprenditoriale seguendo criteri obiettivi di elaborazione concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, assicurando la necessaria riservatezza nel rispetto della normativa di legge.
Resta altresì confermato il possibile ricorso agli elementi informativi elaborati dalla Banca dati delle Parti contraenti.

Le Organizzazioni Datoriali , Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, nell'individuare quale obiettivo comune la realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività delle aziende del settore cineaudiovisivo, manifestano il proprio interesse in favore del prolungamento della stagione cinematografica nell'arco dell'anno.
A tal fine verranno valutate, per la successiva adozione, le iniziative più idonee al perseguimento degli obiettivi sopra enunciati, coinvolgendo le Istituzioni e le Associazioni di categoria competenti, nel rispetto degli specifici ruoli e competenze.
Nel caso di attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi relativi ai livelli di occupazione e alla qualificazione professionale, le aziende prima dell'entrata in servizio di tali procedimenti e sistemi tramite le Organizzazioni Datoriali, ne daranno tempestiva notizia alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria dei lavoratori al fine di esaminare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni.
Gli incontri si svolgeranno in sede associativa con la partecipazione delle parti direttamente interessate.
Le direzioni aziendali e le RSU assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali, esamineranno i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie o la riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi significativi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, la modifica dei processi produttivi.

Art. 72 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).

Art. 73 Distribuzione del contratto

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in servizio una copia del presente contratto anche in formato digitale.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il contratto stesso.

Art. 74 Assetti contrattuali e contrattazione di secondo livello

Gli assetti contrattuali sono articolati su due livelli secondo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti, nonché dall'Accordo Interconfederale sul Modello contrattuale del 23 novembre 2016 firmato da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai, e Cgil, Cisl, Uil, nonché le successive intese interconfederali in materia, che qui si intendono integralmente recepite.

Art. 75 Previdenza complementare

Le parti, in coerenza con la determinazione a suo tempo assunta, diretta ad assicurare ai lavoratori dei settori dell'industria cineaudiovisiva la possibile fruizione, a carattere volontario, di prestazione di previdenza complementare, convengono di realizzare l'obiettivo indicato mediante adesione al Fondo Nazionale Pensione Complementare Fon.Te.

a) Saranno destinatari del Fondo di previdenza complementare tutti i lavoratori, quadri, impiegati e operai, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato (pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare).

b) L'adesione al Fondo comporterà, per i comparti disciplinati dal presente contratto, una contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1% della retribuzione contrattuale annua (paga tabellare, aumenti periodici di anzianità, e.d.r., e.a.r., 13° e 14° mensilità).

c) Per i lavoratori di prima occupazione, assunti dopo il 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione del T.F.R. maturando nell'anno.

d) Quota del T.F.R. pari al 27% del trattamento di fine rapporto maturando per tutti i lavoratori non definiti dal punto c).

Nota a verbale

L'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 è riportato in allegato.

Art. 76 Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente dichiarate, decorre dal 01.08.2019 scade il 18.01.2021.

TESTO UNIFICATO

Art. 1 Corresponsione della retribuzione e reclami sulla paga

Operai

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.
Al riguardo pertanto valgono le seguenti norme:
a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività e per altre cause che comportino il diritto alla retribuzione, salvo quanto previsto all'art. 35 Parte Comune («Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro»), verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.
In tale modo, si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 28 della Parte Comune, escluse solo quelle coincidenti con la domenica oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa;
b) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore a quello contrattuale per cause diverse da quelle sopra indicate, verrà detratta per ogni ora non lavorata una quota oraria pari ad 1/173ª della retribuzione mensile di cui all'art. 24 della Parte Comune per ogni ora non lavorata.
A richiesta dei lavoratori le aziende corrisponderanno un acconto quindicinale fino al 90 per cento della retribuzione maturata.
All'atto del pagamento della retribuzione, ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4 verrà consegnata una busta paga o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome dell'Azienda, il nome del lavoratore, la qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono la retribuzione nonché distintamente, le singole trattenute.
Il D.L. 112/2008, ha abrogato una serie di normative che prevedevano una molteplicità di libri obbligatori in materia di lavoro sostituendoli con il LUL, il quale prevede che le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sul LUL.
Al datore di lavoro è concessa la facoltà di avvalersi di tale strumento.
L'articolo 39, D.L. 112/2008, in merito al LUL, elenca i seguenti dati obbligatori da indicare per ciascun lavoratore:

- il nome e cognome;
- il codice fiscale;
- la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale;
- la retribuzione base;
- l'anzianità di servizio;
- le relative posizioni assicurative e previdenziali;
- qualsiasi annotazione che sia riferita a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, ossia le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali;
- le registrazioni delle somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario con indicazione separata e specificata.

Ai sensi dell'articolo 39, comma 5, D.L. 112/2008, con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL il datore di lavoro adempie agli obblighi di cui alla L. 4/1953. Tanto in pendenza del rapporto, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Impiegati
La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, in giorni da determinarsi dall'azienda non oltre la fine di ciascun mese, con la specificazione degli elementi costitutivi di essa mensilmente liquidati.
Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso legale, nel limite comunque del tasso usuraio, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente.

Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e di mancato preavviso.
Nel caso di contestazioni sullo stipendio e su altri elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 2 Preavviso

Operai

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova, salvo il caso di cui all'articolo 2119 C. C., può aver luogo in qualsiasi giorno della settimana con un preavviso, da notificarsi per iscritto, della durata di 15 giorni lavorativi.
Per gli operai con anzianità di servizio superiore a 5 anni, la durata del preavviso sarà pari a 30 giorni lavorativi.
L'azienda può esonerare il lavoratore dalla prestazione dell'opera durante tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli peraltro la retribuzione normale globale di fatto per il numero di giornate lavorative corrispondenti al preavviso non lavorato.
Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.
Ai fini del preavviso, in caso di adozione della settimana corta, il sabato o l'eventuale seconda giornata non lavorati saranno considerati giorni lavorativi.
Il preavviso non compete, né compete la relativa indennità sostitutiva per la risoluzione dei contratti a termine alla scadenza del termine.
Ai fini del preavviso la giornata lavorativa equivale ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Impiegati

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti, salvo il caso di cui all'articolo 2119 C.C., senza preavviso.
I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
In caso di dimissioni i termini di preavviso qui di seguito indicati sono ridotti alla metà.
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità sostitutiva, pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto, e, nel caso di licenziamento, ne dovrà essere data la motivazione.
È in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del periodo di preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
La durata del preavviso è la seguente:
Fino a 5 anni di servizio:
7° super, 7° e 6° livello 2 mesi;
5° super, 5° livello 1 mese e mezzo;
4° super, 4°, 3°, 2°, 1° livello 1 mese.
Da 5 a 10 anni di servizio:
7° super, 7° e 6° livello 4 mesi;
5° super, 5° livello 2 mesi e mezzo;
4° super, 4°, 3°, 2°, 1° livello 2 mesi.
Oltre i 10 anni di servizio:
7° super, 7° e 6° livello 5 mesi;
5° super, 5° livello 4 mesi;
4° super, 4°, 3°, 2°, 1° livello 3 mesi.

In via eccezionale ai soli fonici è riconosciuto un preavviso pari a quello fissato per il 6° livello.

Art. 3 Indennità di anzianità
Le parti dichiarano che in tema di indennità di anzianità verrà applicata la Legge 287/1982.

Art. 4 Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato
In caso di passaggio, nella stessa azienda di un operaio ad una categoria impiegatizia, il lavoratore, avrà riconosciuta ai fini del trattamento di malattia, e del preavviso, l'intera anzianità maturata come operaio.
In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, l'operaio mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 5 Indennità maneggio denaro e cauzione
L'indennità verrà corrisposta per dodici mensilità, nei valori fissi come da tabella che segue, fatte salve diverse condizioni di miglior favore a livello aziendale/individuale

1 livello	NO
2 livello	NO
3 livello	103,00
4 livello	111,00
4 livello super	116,18
5 livello	118,21
5 livello super	121,00
6 livello	130,00
7 livello	144,00
7 livello super	154,29

Art. 6 Indennità di disagiata sede
Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio né mezzi pubblici adeguati di trasporto che colleghino la località con i centri abitati, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE DISTRIBUZIONE FILM

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro notturno	25%
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	35%
Lavoro straordinario notturno	60%
Lavoro festivo normale	60%
Lavoro straordinario festivo	70%
Lavoro straordinario notturno festivo	80%

È da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Assicurazione infortuni viaggiatori
Le aziende provvederanno ad assicurare i propri viaggiatori contro gli infortuni da incidenti di viaggio, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 4 del T.U. delle leggi sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), con una compagnia di assicurazioni di loro scelta e con i massimali di otto mensilità di retribuzione per il caso di morte e di dieci mensilità di retribuzione per il caso di invalidità permanente.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE DOPPIAGGIO FILM

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno 30%
Lavoro straordinario: prime due ore 30%; ore successive 40%
Lavoro festivo normale 50%
Lavoro straordinario festivo 85%
Lavoro notturno ordinario, compreso o non compreso in turni avvicendati 25%
Lavoro straordinario notturno: prime due ore 50%; ore successive 85%
Lavoro straordinario notturno festivo 100%

Orario di lavoro: norma transitoria
Le parti nel prendere atto che il normale orario di lavoro degli stabilimenti di sincronizzazione sarà di norma distribuito in parti egualmente ripartite, ravvisano l'esigenza di armonizzare all'interno di tale orario i vari aspetti dell'attività produttiva in una logica di contenimento dei costi di produzione.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro notturno	25%
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	35%
Lavoro straordinario notturno	60%
Lavoro festivo normale	60%
Lavoro straordinario festivo	70%
Lavoro straordinario notturno festivo	80%

È da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Orario di lavoro
In caso di orario spezzato l'orario giornaliero sarà interrotto da una pausa di almeno un'ora che non sarà retribuita e che normalmente cadrà dopo la quarta ora di lavoro, salvo diverse esigenze delle aziende.
Tra una giornata lavorativa e l'altra dovrà intercorrere una pausa intermedia di almeno 8 ore.
Ove esistono orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.
I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri, e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dalla azienda.
Nei turni regolari periodici, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 della Parte Comune della presente regolamentazione di settore.
Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la disposizione stabilita dal normale orario di fabbrica.

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo
Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:
Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno 25%;
Lavoro straordinario: 1ª ora 25%, 2ª ora 35%; ore successive 40%
Lavoro notturno compreso o non compreso in turni avvicendati 25%
Lavoro straordinario notturno: 1ª ora 60%, ore successive 80%
Lavoro festivo ordinario 60%
Lavoro festivo straordinario 80%
È considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

L'effettuazione di lavoro straordinario o festivo dovrà essere preavvisato dall'azienda nella giornata lavorativa precedente a quella in cui sarà effettuato, salvo caso di esigenze impreviste o casi eccezionali.
Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla Legge n. 653 del 26 aprile 1934 per la tutela del lavoro delle donne e dei minori dovrà essere retribuita.
Sono esclusi dalla maggiorazione per il lavoro notturno i guardiani notturni.

Abiti da lavoro
I lavoratori di cui all'art. 8 del Testo Unificato sono i seguenti: addetti alla riparazione delle macchine sviluppatrici, alle batterie, alle caldaie, alla pulizia delle sviluppatrici, ai bagni.
È fatto obbligo a tutte le operaie addette alle lavorazioni o alla pulizia di portare una cuffia che sarà fornita a cura dell'azienda.
Le parti dichiarano di conformarsi altresì alla disciplina del D.lgs. 81/08 in coerenza con i concetti espressi nella direttiva UE in essa recepita.

Indennità per lavorazioni nocive, pericolose e svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose
Nel caso in cui ci fossero lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, il relativo speciale trattamento economico sarà stabilito da apposito accordo aggiuntivo.
Le parti dichiarano di conformarsi altresì alla disciplina del D.lgs. 81/08 in coerenza con i concetti espressi nella direttiva UE in essa recepita.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE TEATRI DI POSA

Orario di lavoro
L'orario di lavoro giornaliero è diviso di regola in due turni di 4 ore ciascuno: dalle 8 alle 12 e dalle 13 alle 17.
L'azienda concederà al lavoratore un'ora di riposo intermedio, di regola tra le 12 e le 13 senza retribuzione.
Nessuna pausa sarà concessa il sabato nel caso che il lavoro svolto sia solo di 3 ore.
In caso di giustificate esigenze l'azienda potrà modificare il suddetto orario purché lo stesso rientri di norma nei limiti tra le ore 7 antimeridiane e le 19 pomeridiane.

Lavoro straordinario, notturno e festivo
Le parti dichiarano che verranno applicate le disposizioni contenute nel D.lgs. 66/03 e successive modifiche.
Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	30%
Lavoro straordinario feriale:	
prime due ore:	30%
terza ora:	40%
dalla 4ª ora in poi:	60%,
Lavoro in regolari turni periodici notturni	30%,
Lavoro normale festivo	60%,
Lavoro festivo straordinario:	
prime due ore:	80%
terza ora:	90%
sino alle ore 24:	100%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.
Si intende per lavoro notturno il lavoro ordinario compiuto nelle ore comprese fra le 21 e le 6 a.m.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva al lavoratore spetta un riposo continuativo non inferiore a otto ore.
Nota a verbale
Per gli impiegati la percentuale prevista per il lavoro straordinario prestato nel 6° giorno e per lo straordinario diurno, viene mantenuta nella misura del 35%.

Vitto
Per la colazione dovrà essere concessa un'ora di pausa non prima delle ore 11 antimeridiane e non oltre le ore 14. Se il lavoro si protrae oltre le ore 21, dovrà essere concessa una ulteriore pausa per il pasto; qualora non venisse concessa la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.
Negli stabilimenti sprovvisti di mensa aziendale e in quelli in cui la mensa stessa non funziona durante la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Lavoro fuori stabilimento
Per la lavorazione in esterni fuori stabilimento, l'orario avrà inizio e termine al momento dell'arrivo e della partenza sul luogo di lavorazione.
Fermo restando l'orario di lavoro complessivo di otto ore e un'ora di pausa per tutte le località accessibili con i normali mezzi di trasporto pubblici e privati, sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso pari ad un'ora lavorativa a titolo di indennizzo per il tempo stabilito per recarsi sul posto di lavorazione, sempre che questo sia fuori dal Comune.
Nel caso in cui il luogo di lavorazione non fosse accessibile con i mezzi suddetti, l'orario avrà inizio al momento della partenza e terminerà al rientro in sede.
Al dipendente che lavori fuori dello stabilimento e non possa usufruire della mensa aziendale, dovrà essere attribuito il cestino.
Qualora il lavoro si svolgesse in zone nelle quali è prevista una speciale indennità determinata dalle locali autorità sanitarie, sarà corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 100 per cento della normale paga giornaliera.

Ambito di applicazione del contratto
Il presente accordo si applica agli impiegati delle aziende la cui attività esclusiva o prevalente è quella di esercizio di teatri di posa.

ALLEGATO 1:
TABELLE RETRIBUTIVE

Livello	Retribuzione tabellare al 01/08/2019	Tranche di aumento del 01/01/2020	Retribuzione tabellare al 01/01/2020
1	1.185,32	12,42	1.197,74
2	1.314,31	14,78	1.329,09
3	1.458,88	17,39	1.476,27
4	1.600,32	20,00	1.620,32
4 Super	1.699,70	21,24	1.720,94
5	1.742,01	22,61	1.764,62
5 Super	1.782,51	23,35	1.805,86
6	1.946,18	26,34	1.972,52
7 (Quadro B)	2.198,60	30,93	2.229,53
7 Super (Quadro A)	2.233,94	31,43	2.265,37

Nota a Verbale

In via sperimentale e nell'ambito di ciascun mese dell'anno, ai lavoratori, per le prime quattro giornate di effettiva prestazione, verranno riconosciuti buoni pasto per un importo pari ad euro 5,00. In ogni caso il numero massimo di buoni pasto erogabili in forza della presente disposizione non sarà superiore a quattro per mese (20 euro mensili). A decorrere dal 01/01/2020 i buoni pasto di cui alla presente nota verranno riconosciuti per le prime cinque giornate di effettiva prestazione (25 euro mensili).

ALLEGATO 8:

Protocollo di Accordo per la regolamentazione del lavoro a tempo determinato e del lavoro autonomo nel settore del cinema e dell'audiovisivo

CNA Cinema e Audiovisivo

Confartigianato Imprese

Casartigiani

Claai

e

Slc-Cgil

Fistel-Cisl

Uilcom-Uil

Premesso che:

- Le parti nell'interesse primario dei lavoratori e della produttività, hanno deciso di regolamentare la disciplina lavorativa del settore cinematografico e audiovisivo;
- In tal sede è stato reciprocamente rilevato che il mondo del lavoro nel settore del cinema e dell'audiovisivo sta avendo una particolare evoluzione sia tecnologica che organizzativa;
- È stato, inoltre, preso atto che nel settore cinematografico e dell'audiovisivo sono intervenute importanti novità legislative, tra cui il D.lgs. n. 81 del 2017 ed il D.lgs. n. 202 del 2017;
- Le parti, inoltre, si danno atto della necessità di intercettare le nuove attività emergenti, fonte di enormi potenzialità occupazionali e al fine di favorire le migliori condizioni di competitività per gli operatori di settore nonché al fine di garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro;
- In virtù delle suindicate novità e delle nuove esigenze produttive ed occupazionali è, quindi, emersa la necessità di introdurre alcuni elementi che rendano meglio definite le norme contrattuali, anche al fine di evitare fenomeni di dumping sociale;
- A tal fine le parti hanno deciso di pervenire ad una regolamentazione di settore che disciplini gli aspetti relativi all'utilizzo di lavoratori autonomi e/o di lavoratori subordinati a tempo determinato;
- Una parte dei segmenti produttivi il settore cinematografico e audiovisivo, infatti, è storicamente caratterizzata da differenti periodicità lavorative, variabili in relazione a ciascuna produzione;
- In virtù di tali differenze organizzative, le parti convengono che i contratti a tempo determinato rispondono, in specifiche circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori;

- Le parti concordano, altresì, che il ricorso a tale forma di contratto di lavoro debba essere subordinato a ragioni obbiettive di carattere produttivo e purché ricorrano i requisiti della temporaneità e della specificità della singola occasione lavorativa;
- Le parti riconoscono, inoltre, la necessità di provvedere a stabilire i parametri utili a differenziare l'attività subordinata rispetto a quella del lavoratore autonomo al fine di meglio gestire le attività che potrebbero prestarsi ad anomalie ad es. in termini di concorrenza sleale;
- Il presente accordo, quindi, stabilisce i principi generali ed i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato ed ai liberi professionisti tra gli operatori del settore cinematografico e dell'audiovisivo, tenendo conto delle specifiche esigenze legate alle singole produzioni e agli interessi dei lavoratori, nonché della disciplina nazionale e comunitaria.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

A. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato

A1. Le parti convengono che le aziende organizzate su specifici segmenti produttivi e per singole esigenze produttive in funzione del prodotto o del segmento produttivo in cui si trovano ad operare (anche qualora non sia esaustivo di tutta la relativa attività) potranno beneficiare di deroghe al numero massimo di contratti di lavoro a tempo determinato.

A2. Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato potrà essere, infatti, superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 81 del 2015 cosi come modificato dall'art. 1 D.lgs. n. 202 del 2017.

A3. Tale deroga sarà possibile qualora, per i suddetti lavoratori, ricorrano i requisiti della temporaneità e della singola specialità della prestazione lavorativa.

A4. Il requisito della temporaneità deve intendersi in relazione a prestazioni di durata limitata nell'arco della programmazione complessiva e, quindi, destinata ad esaurirsi in un lasso di tempo definito e/o definibile.

A5. La prestazione deve essere legata alla specificità della singola opera cinematografica e audiovisiva che deve presentare una sua connotazione particolare.

A6. Qualora ricorrano tali presupposti, unitamente a specifiche ragioni obbiettive legate a specifiche e singole esigenze produttive, le parti convengono nella possibilità di ricorrere senza alcun limite quantitativo ai contratti a tempo determinato, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente inerente la normativa generale sui contratti a tempo determinato.

B. Retribuzione

B1. Oltre alla retribuzione ordinaria prevista contrattualmente ed ai relativi ratei di istituti differiti, qualora dovuti ex lege, ai lavoratori spetteranno anche i ratei di piani di welfare ed i contributi all'ente bilaterale, di cui al CCNL dei lavoratori di cui al settore del Cineaudiovisivo (proporzionali ai relativi periodi di attività lavorativa).

B2. I medesimi, verranno goduti secondo le procedure che verranno applicate a livello aziendale, se previste.

B3. I minimi tabellari lordi previsti nel ccnl per i lavoratori del settore del Cineaudiovisivo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di cui al presente accordo, saranno maggiorati del 3,5 % (trevirgolacinque%).

C. **Apprendistato**

C1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato potrà avvenire anche con contratto di apprendistato professionalizzante, anche per sommatoria, qualora ne sussista il requisito dell'età previsto dalla legge ed in deroga a quanto previsto dalla normativa nazionale, così come previsto dall'art. 44 del D.lgs. n. 81 del 2015 cosi come modificato dall'art. 1 D.lgs. n. 202 del 2017.

C2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si applica il CCNL Cineaudiovisivo e nell'ambito di questo verrà predisposto un regolamento operativo specifico per l'attuazione del meccanismo per sommatoria. Alla definizione di tale regolamento le parti potranno procedere alla utilizzazione di tale modalità.

D. **Ambito di applicazione dei contratti di lavoro autonomo**

D1. Le parti concordano con l'esigenza di porre limiti precisi che differenzino la disciplina dei lavoratori a tempo determinato da quella prevista per i lavoratori autonomi nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

D2. Per tali lavoratori è prevista una differente normativa contenuta all'interno del D.lgs. n. 81 del 2017.

D3. Tale disciplina verrà applicata alle figure professionali di settore che risponderanno ad almeno uno dei seguenti requisiti:

- fatturato lordo annuo minimo pari ad € 33.000,00 (preso atto anche degli attuali compensi contrattuali);
- aver collaborato, nell'arco di un singolo anno solare, con almeno 3 diverse imprese;
- non aver prestato la propria opera per più di 30 settimane consecutive presso il medesimo datore di lavoro.

D4. I requisiti di cui sopra dovranno rilasciare a ciascun datore di lavoro, apposita autocertificazione scritta e relativa all'ultimo anno di effettiva prestazione.

D5. Per tutti i lavoratori che rientrino in tali requisiti verranno applicate le tutele ed i diritti previsti dal D.lgs. n. 81 del 2017, nei limiti e nelle modalità previste da quest'ultimo.

D6. Le parti convengono che il rispetto dei criteri di cui sopra non integra violazione dell'art. 3 D.lgs. 81/17 finalizzata a fenomeni di concorrenza sleale nonché dell'art. 9 l. 18 giugno 98 n. 192. Consequenzialmente, fermi i parametri di cui sopra, l'adeguamento dei medesimi potrà avvenire in funzione dell'andamento del CCNL dipendenti del settore Cineaudiovisivo.

E. **Verifiche ed osservatorio**

E1. Con periodicità almeno semestrale, le parti, aziendalmente, forniranno alle rappresentanze aziendali delle oo.ss. stipulanti, i dati relativi all'utilizzo di lavoratori con contratto a tempo determinato.

E2. Tali dati verranno anche conferiti all'Osservatorio di cui all'art. 71 del CCNL ai fini del monitoraggio dell'andamento delle figure professionali in esame, sia autonome che subordinate, ivi compreso l'ambito relativo agli apprendisti.

Il presente protocollo, sia per la parte normativa che per l'adeguamento dei parametri economici, nonché per il regolamento inerente l'apprendistato, verrà riesaminato in considerazione dell'andamento dei costi previsti nel CCNL del cineaudiovisivo.

Precisazione a verbale

La deroga di cui al punto A6 è da intendersi riferita anche al limite di durata massima previsto dall'art. 19, 2° comma, D.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche, e al limite di proroghe e rinnovi previsto all'art. 21, 2° comma dello stesso D.lgs. e successive modifiche.