Il giorno 05.07.2006 presso la sede Canon Italia in San Donato Milanese

La CANON ITALIA

Rappresentata dalla dott.ssa Maria Guazzoni, dal dott. Cesare Lavia

Le OO.SS. Nazionali

FILCAMS CGIL	rappresentata dal	Sig. Piero Marconi
FISASCAT CISL	rappresentata dal	Sig. Pietro Giordano
UILTUCS UIL	rappresentata dal	Sig. Antonio Vargiu

Assistite dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali nelle persone dei Sig.ri Stefano Galli per la FISASCAT CISL e Francesco D'Amico per la UILTUCS UIL
e aziendali :
Danilo Buganè, Maurizio Pianazzi, Amedeo Caresani, Giuseppe D'Amico, Claudio Roca, Patrizia Frangini, Flavia Carfora, Daniela Ghisetti, Maria Manzi, Giordano Parapetti , Simona Battaglia

hanno stipulato il presente

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE :
CANON ITALIA – "Testo Unico"

Quale esercizio del diritto alla contrattazione di secondo livello che dopo la consultazione ed approvazione dei lavoratori e dei rispettivi organismi dirigenti, assumerà veste di stesura definitiva per la sua applicazione.

Premesso

Constatato che il sistema di "Relazioni Sindacali" sperimentato a partire dal 1993 e consolidatosi con la pratica attuazione degli Accordi Aziendali di II° livello stipulati in data 23 maggio 1995 e 22 aprile 1999, ha consentito alle parti una concertata gestione dei vari processi di riorganizzazione aziendale;
considerato che le diverse fasi gestionali di tali processi hanno impegnato le parti nella ricerca del consenso su varie tematiche, in particolare sia su quelle riconducibili allo sviluppo dell' azienda che su quelle derivanti dalla terziarizzazione della Logistica, nonché sia su quelle prodotte dal riequilibrio degli organici che su quelle dell'avvio e dell'attuazione del nuovo modello commerciale di cui allo specifico "Progetto" presentato e illustrato dall'azienda negli incontri svolti nei mesi di gennaio e luglio 2002;
tenuto conto che tale "Progetto" rientra nel quadro degli indirizzi dettati dalla Canon Europa in tema di politiche commerciali e che per l'Italia la sua attuazione è stata avviata a partire dall'anno 2002/2003;

valutato che la peculiarità di tali indirizzi risiede in una strategia commerciale orientata all'offerta di prodotti, di assistenza e di servizi informatici erogati anche attraverso la formula della vendita indiretta tramite strutture commerciali franchisee con marchio Canon, denominate Canon Business Center in appresso richiamate C. B. C.;

nella prospettiva che tale strategia richiederà l'attenzione e l'interesse delle parti per gli effetti che potranno verificarsi quali ad esempio:
La tutela del marchio – La qualità dei rapporti con la clientela – I servizi di Canon alle strutture commerciali indirette – Il rispetto delle leggi e dei contratti nei confronti dei lavoratori occupati nelle strutture indirette – Le attività formative e le modalità per una informazione aziendale e sindacale coerente e funzionale con il nuovo modello commerciale;

Preso atto di tutto quanto sopra, nel confermare la validità delle "Premesse" al modello/sistema di "Relazioni Sindacali" in precedenza definito, le parti, vista la piattaforma sindacale avanzata all'Azienda, dopo un lungo confronto negoziale hanno convenuto sulla necessità di un suo aggiornamento, integrandolo sia nelle parti normative che in quelle economiche, anche alla luce del rinnovato CCNL e della Direttiva del Consiglio della U.E. n° 86 dell'ottobre 2001 che riguarda il coinvolgimento dei lavoratori nella "Società Europea;

Tutto ciò premesso, le parti stipulano il presente Accordo Aziendale Nazionale, che così come di seguito formulato, rappresenterà un modello contrattuale a cui le Parti si ispireranno allorquando di volta in volta si incontreranno per definire specifici ed opportuni accordi in relazione ai lavoratori delle attuali e/o eventuali future società di cui Canon Italia detenga la maggioranza delle quote azionarie.

ART. 1 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Al fine di consolidare e migliorare il modello di "Relazioni Sindacali" praticato in precedenza con CANON ITALIA ed allo scopo di armonizzare l'attivazione di tale esercizio con quanto dichiarato in "Premessa" e con quanto in materia è prevista dal CCNL 3/11/94 le parti, hanno concordato di strutturare: un articolato sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione di competenze, prevede, oltre al livello nazionale, un livello di confronto decentrato. Ciò al fine di meglio rispondere alla esigenza delle varie strutture aziendali dislocate sul territorio individuando le soluzioni più idonee e formulando soluzioni concordate che favoriscano, nel contempo, i diritti, il miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi ed economici dell'Azienda.
Coerentemente si conviene che:

- Il livello nazionale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni Nazionali di categoria firmatarie del presente accordo, il Coordinamento nazionale delle strutture sindacali aziendali con le relative strutture territoriali per quanto attiene alla contrattazione di II° livello e delle materie a loro attribuite dal Protocollo del 1993 e le informazioni di rilevanza generale per l'Azienda.
- Il livello decentrato che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Rsa/Rsu, congiuntamente alle OO.SS. dello specifico territorio, per quanto attiene la gestione di materie delegate dal CCNL del Terziario vigente e dell'accordo aziendale nazionale di II° livello

0 LIVELLO NAZIONALE

A.1. Diritti informativi preventivi

La Canon Italia e le OO.SS. firmatarie, annualmente, di norma entro il primo quadrimestre si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle informazioni preventive concernenti:

- Nuove presenze e diversificazione sul mercato;
- Situazione sulla rete commerciale e sulla assistenza tecnica per settore;
- Interventi su modifica dell'organizzazione del lavoro;
- Progetti finalizzati alla formazione dei lavoratori Canon e CBC;
- Politiche occupazionali
- Politiche retributive aziendali;

Nel corso di tale incontro, o anche al di fuori della scadenza prevista le parti potranno dare avvio ad una consultazione finalizzata ad esaminare e/o a definire le seguenti materie:

- L'esame della classificazione al fine di addivenire al necessario aggiornamento dei profili professionali previsti dal CCNL rispetto alle specifiche mansioni/competenze svolte in azienda.
- L'esame di nuove forme di impiego con particolare riguardo al possibile utilizzo del Telelavoro
- L'esame dell'applicazione delle norme previste dal DLgs 626/94 L. 242;
- L'esame del lavoro svolto dalla Commissione delle Pari Opportunità;
- L'esame dei risultati dell'attività svolta dal "CECC";
- La definizione dei meccanismi del salario variabile di cui al successivo articolo 12 lettera D
- L'esame dei risultati derivanti dall'applicazione degli articoli 7 e 8.

A.2. Diritti informativi consuntivi

Di norma contestualmente all'incontro di cui al punto A.1. la Canon Italia fornirà informazioni sugli andamenti consuntivi dell'anno precedente concernenti:

- Organici articolati per tipologie
- Gli orari effettuati (ore retribuite ordinarie, ore supplementari, ore straordinarie)
- Livelli di fatturato;
- Indici di mercato;
- Bilanci annuali e/o situazioni parziali aggiornate
- CBC articolati per territorio e fatturato
- Risultati sulla formazione svolta.

A.3. Modulistica

Le parti convengono di realizzare un'apposita modulistica con l'obiettivo di sperimentare un sistema sintetico per fornire parte delle informazioni. Resta inteso che qualora tra le parti fossero definiti ulteriori diritti informativi strutturali si valuterà la possibilità di ampliare ulteriormente la modulistica di cui sopra.

A. LIVELLO DECENTRATO

B.1. Livello territoriale e/o di singola unità commerciale

Su richiesta di una delle due parti la Canon Italia e le OO.SS. territorialmente competenti si incontreranno per affrontare e definire materie e problemi relativi a:

- Distribuzione dell'orario di lavoro-turni e nastri orari;
- Verifica e controllo degli orari concordati;
- Determinazione dei turni feriali;
- Tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro: tali materie saranno trattate a livello di singola unità commerciale con i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza, purchè eletti tra le RSA/RSU;
- Mercato del lavoro, tipologie contrattuali e loro utilizzo ;
- Quanto di competenza in applicazione degli articoli 7 e 8.

ART. 2 – FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Per l'attivazione e la pratica gestione di quanto derivante dal modello di "Relazioni sindacali" così come definito al precedente articolo 1, le parti concordano di istituire idonei strumenti e nuove modalità di utilizzo del monte ore dei permessi sindacali, che permettano, a tutti i livelli, un più razionale ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali.

Al riguardo in coerenza con le finalità sopra richiamate e non in antitesi con quanto in materia è regolato dalle specifiche norme di legge nonché dalle disposizioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti, le parti hanno convenuto di disciplinare tali "strumenti" e "modalità" così come appresso definito:

A) Strumenti

A1) Coordinamento Nazionale delle RSA/RSU

Viene costituito un coordinamento nazionale delle RSA/RSU composto da 9 delegati che saranno designati dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo e comunicati entro 30 giorni dalla ratifica dello stesso.

A2) Commissione Paritetica – Ambiente e Sicurezza

Sulla base dell'accordo tra Confcommercio e OO.SS. in merito agli aspetti applicativi del DLgs 626/94 L. 242, le parti, concordano sull'opportunità di istituire la Commissione Paritetica "Ambiente e Sicurezza" la quale avrà il compito di individuare le condizioni possibili per definire un accordo specifico da valere per la Canon Italia.

Il lavoro svolto e quanto prodotto dalla Commissione dovrà essere sottoposto alle parti firmatarie il presente accordo, entro il 31/12/99, al fine di consentire la riformulazione di quanto previsto all'art. 3 del C.I.A. del 23/5/1995

La Commissione sarà composta da 4 rappresentanti di cui 2 designati dalla Canon Italia e 2 designati dalle OO.SS. che saranno rispettivamente comunicati entro 30 giorni dalla ratifica del presente accordo.

A3) Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità

Le parti in attuazione della raccomandazione CEE del 13 Dicembre 1984 n° 635 e delle disposizioni previste dalla legge 125/91 convengono di costituire il gruppo di lavoro per le "Pari Opportunità", che sarà composto da 4 rappresentanti di cui 2 designati dalla Canon Italia e 2 dalle OO.SS. che saranno rispettivamente comunicati entro 30 giorni dalla ratifica del presente accordo.

Il gruppo di lavoro avrà il compito di:

- studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia a livello nazionale e comunitario
- formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro. In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91 si attiverà perseguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

  Il gruppo, annualmente, riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti il presente accordo.

B) Modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

Valutato quanto in materia è disciplinato dagli accordi precedentemente sottoscritti con Canon Italia e Canon Milano;

presa visione del montante delle ore di premesso disponibili per l'esercizio dell'attività sindacale ed usufruibili sia dai lavoratori che dai loro rappresentati eletti in forza dalle norme di legge e con le procedure contrattuali vigenti;

considerato quanto previsto dal vigente CCNL in tema di costituzione delle RSA e di regole per l'elezione delle RSU nonché per il funzionamento della loro attività sindacale;

considerato quanto convenuto tra le OO.SS. firmatarie del presente accordo in tema di regole per l'elezione delle RSU nonché per il funzionamento delle attività sindacali di cui al "Protocollo di accordo" 17/12/93 e successive modifiche del maggio '94;

preso atto di quanto stabilito in materia di permessi o congedi retribuiti per i "Dirigenti Sindacali" di cui alla lettera a) dell'articolo 26 del CCNL 3/11/94 che se ne conferma validità ed efficacia;

Le parti hanno convenuto:

B1) per l'espletamento delle assemblee sindacali in ogni unità produttiva vengono rese disponibili 14 ore retribuite annue per ciascun dipendente.

Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della struttura sindacale di livello aziendale e/o delle OO.SS. competenti per territorio.

B2) Per l'espletamento dell'attività sindacale delle strutture di livello aziendale vengono rese disponibili 4 ore annue retribuite per ciascun dipendente per ogni unità produttiva.
Il monte ore annuo derivante dalla somma dei dipendenti di tutte le unità produttive include tutti i permessi retribuiti richiesti ed usufruiti per l'esercizio dell'attività sindacale svolta sia all'interno dell'unità produttiva che al di fuori di essa.
A riguardo, ad esclusione delle ore retribuite di cui alla lettera a) dell'articolo 26 del CCNL 3/11/94, confermato nel vigente CCNL, le parti si danno comunque atto che il monte ore così come sopra definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti la struttura sindacale aziendale.
Ai fini della titolarità della richiesta delle ore di cui sopra, questa è di spettanza della struttura sindacale in ogni singola unità produttiva e/o delle OO.SS. competenti per territorio.
Nel caso la struttura sindacale di singola unità produttiva sia costituita da RSA di una o più OO.SS. firmatarie del presente accordo, il monte ore per dipendente, come sopra definito, viene ripartito e reso disponibile per 1 ora e 20 minuti per ciascuna RSA.
Resta inteso che ai fini delle modalità di utilizzo delle ore spettanti valgono le stesse norme e procedure sopra riportate.

B3) Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al coordinamento nazionale delle RSA/RSU così come previsti alla lettera A1) del presente articolo 2, vengono rese disponibili 1080 ore annue retribuite pari e rispettive a 120 ore annue retribuite per ognuno dei delegati costituente il coordinamento nazionale.
Al riguardo le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito non potrà superare le 3240 ore nell'arco di durata del presente accordo aziendale.
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. nazionali.

B4) Per l'espletamento del compito assegnato alla commissione paritetica nazionale così come previsto alla lettera A2) del presente articolo 2, vengono rese disponibili 64 ore retribuite pari e rispettive a 32 ore retribuite per ognuno dei rappresentanti delle OO.SS. costituenti la "Commissione Paritetica".
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. nazionali.

B5) Per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al gruppo di lavoro per le pari opportunità così come previsti alla lettera A3) del presente articolo 2, vengono rese disponibili 64 ore retribuite annue pari e rispettive a 32 ore retribuite annue per ognuno dei rappresentanti delle OO.SS. costituenti il gruppo di lavoro per pari opportunità.
Al riguardo le parti si danno comunque atto che il monte ore complessivo annuo, così come sopra definito non potrà superare le 192 ore nell'arco di durata del presente accordo aziendale.
Ai fini della titolarità di richiesta delle ore di cui sopra questa è di spettanza delle OO.SS. nazionali.

C) Modalità di partecipazione all'attività dei componenti degli "strumenti"
Allo scopo di facilitare la partecipazione all'attività dei componenti degli "strumenti" di cui alle lettere A1) A2) e A3) del presente articolo 2, la CANON Italia permetterà di utilizzare, presso la sede aziendale di San Donato Milanese, un'area dedicata fornita di idonea attrezzatura informatica e, all'occorrenza e previa prenotazione alla struttura "canon welcome", di una sala riunioni chiusa.

D) Modalità per la comunicazione delle informazioni
La Canon Italia, per favorire la comunicazione delle informazioni alle e tra le strutture sindacali ai vari livelli coinvolte nella pratica gestione del presente accordo, metterà a disposizione l'utilizzo dei fax aziendali e delle caselle di posta elettronica aziendale, che verranno successivamente comunicati fra le parti.

Le sedi, gli indirizzi, i numeri telefonici e i fax delle OO.SS. territoriali corrispondenti a quelli aziendali, ad oggi, risultano essere i seguenti:

FILCAMS-CGIL:

SEDE	Indirizzo	N° Telefono	N° Fax
MILANO	C.so Porta Vittoria, 43 20122 Milano	02/550251	02/5453423
ROMA	Via Buonarroti, 51 00185 Roma	06/4467347	06/4467351

FISASCAT-CISL:

SEDE	Indirizzo	N° Telefono	N° Fax
MILANO	Via Benedetto Marcello, 18 20124 Milano	02/2771141	02/29404741
ROMA	Via Cavour, 57 00184 Roma	06/4819651	06/484678

UILTUCS-UIL:

SEDE	Indirizzo	N° Telefono	N° Fax
MILANO	Via Campanili,7 20124 Milano	02/671102314-5	02/671102350
ROMA	Via Cavour, 184 00184 Roma	06/4880910	06/4881219

Le sedi, gli indirizzi, i numeri telefonici, i fax e le E-Mail delle OO.SS. Nazionali ad oggi risultano essere i seguenti:

OO.SS. Nazionali	Indirizzo	Telefono	Fax	E-MAIL
FILCAMS-CGIL	Via L. Serra 31 00153 Roma	06/5885102	06/5885323	filcams@mail.cgil.it
FISASCAT-CISL	Via Livenza, 7 00198 Roma	06/8541042	06/8558057	fisascat@reale.it
UILTUCS-UIL	Via Nizza 154 00198 Roma	06/85356886	06/84242292	uiltucs@tin.it

Al fine di agevolare le OO.SS. nell'ambito della comunicazione verso i dipendenti, la Canon Italia si impegna inoltre a realizzare e rendere disponibile entro il 30 novembre 2006 tre sezioni sindacali (una per ciascuna sigla) all'interno della intranet aziendale. Le sezioni saranno riservate, con nome utente e password, al rappresentante che ciascuna sigla comunicherà alla direzione aziendale.
Dopo un breve periodo di training tecnico, nelle sezioni a loro dedicate le OO.SS. potranno inserire, modificare e cancellare in modo autonomo le informazioni che intendono divulgare ai dipendenti.
Le OO.SS. territoriali comunicheranno i nominativi dei propri rappresentanti sindacali alla Direzione H.R.

E) Aggiornamento

Al fine di consentire il necessario aggiornamento, le eventuali aggiunte o variazioni di quanto elencato al precedente punto D) saranno tempestivamente comunicate dalle strutture interessate.

F) Buono pasto

Il buono pasto così come previsto al successivo art.9 verrà riconosciuto, in occasione degli incontri plenari tra azienda e OOSS, ai membri RSA/RSU partecipanti agli incontri medesimi.

g) Comunicazione – utilizzo strumenti

Anche in riferimento a quanto convenuto alla lettera D) penultimo e ultimo comma, le parti ritengono la Intranet aziendale lo spazio e lo strumento ove azienda, rappresentanze sindacali e dipendenti possono comunicare e attingere le informazioni utili alla collettività e volte all'aggiornamento delle conoscenze, anche a livello paneuropeo, in tema di organizzazione del lavoro, procedure, risultati di business, prodotti e servizi.
In particolare, le parti ne riconoscono la funzione di integrazione e/o surroga della tradizionale bacheca.
La mail aziendale viene viceversa riconosciuta come strumento prevalentemente rivolto a comunicare informazioni di interesse aziendale tra un gruppo ristretto di utenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, nel considerare sperimentale il complesso di "strumenti" e "modalità" di cui all'articolo 2, concordano sull'opportunità di attivare specifiche verifiche annuali sia per valutare il funzionamento del modello delle "Relazioni Sindacali" che per esaminare, in tale ambito, l'utilizzo del monte ore retribuito disponibile.
Canon Italia e le OOSS stipulanti l'accordo integrativo aziendale si impegnano ad elaborare una comune proposta da sottoporre al CECC relativa al "Il codice di condotta relativo all'utilizzo di Internet" durante la prestazione lavorativa quale contributo italiano in previsione di una nuova e condivisa regolamentazione paneuropea in materia.

ART. 3 – FORMAZIONE

Valutato il confronto che su tale tema le parti hanno prodotto nel corso di vigenza dell'accordo nazionale del 23/5/'95.
Esaminato, in particolare, quello realizzatosi a seguito di quanto in tema di formazione si è convenuto con il "Verbale di Incontro" dell'8/10/'96.
Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte dei possibili processi di riorganizzazione aziendale e di settore.
Considerato che i processi di riorganizzazione aziendale e di settore, conseguenti anche allo sviluppo del commercio elettronico, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori della Canon Italia e più in generale gli addetti al settore.
Preso atto infine dell'impegno dell'azienda sia sul versante degli investimenti per la Formazione che su quello della struttura per l'apprendimento (Canon School), le parti hanno concordato sui seguenti indirizzi/obiettivi:

Formazione continua e/o permanente finalizzata a:

- corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie digitali e del commercio elettronico;
- corsi di riqualificazione dei lavoratori Canon per la loro ricollocazione in ambito aziendale e/o in quello di settore;
- corsi specifici per i dipendenti delle strutture indirette CBC;
- corsi per studenti universitari da concordare con le Facoltà interessate;
- corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor" e "For.te";

- corsi di lingua inglese, anche mediante l'utilizzo delle 150 ore così come riportato al punto b) dell'articolo 2 del C.I.A. 23/5/95, per i dipendenti non rientranti tra quelli previsti dal verbale di incontro del 8/10/96.
  Per gli indirizzi/obiettivi sopra sintetizzati le parti concordano sull'opportunità di predisporre specifici progetti condivisi da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

ART. 4 – TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI – AMBIENTE E SICUREZZA

Su tali materie, fermo restando il rispetto delle norme legislative vigenti, le parti hanno concordato di riportare integralmente il contenuto dell'art. 3 del C.I.A. del 23/5/1995.
Resta intesa la sua possibile riformulazione, da definire nel corso di vigenza del presente accordo, derivante dalla conclusione del compito assegnato alla "COMMISSIONE PARITETICA – AMBIENTE E SICUREZZA" così come previsto al precedente art. 2 lettera A2)
Allo stato pertanto:

A) Per quanto concerne l'ambiente di lavoro la CANON garantisce ai delegati aziendali il diritto allo svolgimento dell'attività necessaria a rendere più efficace l'azione per l'applicazione delle leggi sociali, previdenziali, di prevenzione degli infortuni e malattie professionali, nonché il controllo sulle condizioni ambientali di lavoro. Si garantisce la possibilità dei delegati aziendali di accedere in ogni reparto per svolgere la loro attività al fine del controllo sull'ambiente di lavoro. La CANON consentirà, previo preavviso, l'intervento di Enti specializzati, legalmente costituiti dai competenti Enti Locali. I risultati di tali rilevazioni dovranno essere consegnati all'azienda, alle RSU ed alle strutture dell'apposito Ente Locale.

B) La CANON, in conformità dell'art. 12 della Legge 300/70 (statuto dei diritti dei lavoratori) riconosce ai patronati INCA, INAS, ITAL come strutture sindacali CGIL-CISL – UIL. Pertanto l'attività del patronato sarà svolta all'interno della CANON dai delegati designati dalle OO.SS. di categoria in occasione delle elezioni delle RSU. Il delegato per la sicurezza avrà a sua disposizione un monte ore annue pari a 44 ore per l'espletamento della specifica attività.
   I compiti specifici dei delegati comprendono: il controllo e l'intervento sulle prestazioni integrative degli Enti Previdenziali, assicuratori ed assistenziali, il controllo del registro degli infortuni. Per questi specifici compiti la CANON garantisce ai delegati l'agibilità durante l'orario di lavoro.
   Ulteriori e diversi compiti dovranno fare riferimento al recepimento della direttiva CEE 89/391, avvenuto con Decreto Legislativo il 19/9/1994 n. 626 e a quanto stabilito dalla Commissione Paritetica prevista in materia dal vigente CCNL.
   Al riguardo ed allo scopo di individuare le tematiche prioritarie sulle quali attivare il confronto nelle unità produttive, le parti convengono di fissare un primo incontro nazionale entro il mese di dicembre 2006.

C) Considerato che la totalità dei dipendenti utilizza dei Personal Computer o dei video terminali si conviene, nel rispetto delle normative in materia di sicurezza e prevenzione, di effettuare un intervallo di un quarto d'ora ogni due ore di lavoro consecutivo al terminale ed un tempo massimo di 4 ore totale di lavoro per le gestanti.
   Si concorda inoltre l'applicazione sui monitor degli appositi filtri antiriflesso. Si concorda infine di posizionare opportunamente i posti di lavoro tenendo conto della collocazione delle finestre e dell'impianto di illuminazione esistente.

D) La CANON si impegna a far revisionare, lavare, ingrassare ogni mese le proprie auto-Vetture jolly, al fine di garantire ai lavoratori il massimo di sicurezza nell'utilizzo delle autovetture.

E) La CANON si impegna a rimborsare tutti gli eventuali danni avuti dai dipendenti che utilizzano la propria auto per l'espletamento dell'attività lavorativa.

ART.5 – ORARIO DI LAVORO – STRAORDINARIO

A) ORARIO DI LAVORO

a) In linea generale si ribadisce che qualora dovessero insorgere nuove e diverse necessità tali da richiedere variazioni di orario quest'ultime dovranno essere apportate previo accordo con le Rsa / Rsu.

b) L'orario di lavoro vigente nella sede di San Donato viene esteso e applicato alla sede di Roma a decorrere dal 3 luglio 2006 .

c) In deroga al vigente CCNL viene stabilito che il montante dei permessi individuali retribuiti (104 ore) potrà essere usufruito anche a gruppi di 1 ora .

Resta inteso che tale deroga potrà essere riconsiderata ove le parti, nel corso di vigenza del presente accordo, raggiungano una intesa in tema di riduzione di orario di lavoro.

d) Si conviene la possibile riformulazione del paragrafo A) e/o delle sue lettere nelle ipotesi di nuove norme legislative e contrattuali nel corso di vigenza del presente accordo.

B) STRAORDINARIO

In deroga al vigente CCNL viene stabilito un limite di 150 ore annue procapite per il lavoro straordinario.

ART.6 – PERMESSI

A) Vengono fissate 40 ore di permessi retribuiti all'anno per madri o padri con figli fino a 3 anni da utilizzare per l'assistenza ai figli.

B) Nel caso di decesso di un parente di 1° grado (genitore, coniuge, figlio/a, fratello/sorella) è previsto un permesso retribuito di 3 giorni.

C) Per quanto riguarda le visite e le terapie mediche esse dovranno essere precedute da una richiesta di permesso retribuito approvato dal responsabile dell'Ufficio /settore e convalidate tramite un certificato rilasciato dal medico o Ente presso i quali è stata effettuata la visita o terapia. Si considera altresì, permesso retribuito il tempo di andata e ritorno per effettuare le suddette visite mediche e prestazioni fissate in un massimo di un'ora e trenta minuti.
Si precisa che le richieste di permessi retribuiti per visite mediche non potranno superare le 40 ore annue.

D) Si concorda che nei casi di malessere o indisposizione che comportino l'assenza del dipendente per un periodo massimo di un giorno non è necessaria la presentazione del certificato medico.
Si concorda inoltre che la presentazione del certificato medico diventa necessaria superati i 5 giorni in un anno.

ART. 7 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Premesso

Che nel corso del negoziato per la definizione del presente "Testo Unico" le parti hanno attentamente esaminato quanto potrà determinarsi, in tema di Organizzazione del Lavoro, a fronte della prevedibile modifica della struttura aziendale.

Che tale esame si è reso necessario in rapporto all'evoluzione/sviluppo, anche tecnologico, delle aziende del settore dal quale potrà derivare l'esigenza di riqualificazione e ridefinizione dei loro posizionamenti nel mercato italiano.
Che tale evoluzione/sviluppo rientra tra le condizioni per offrire nuovi prodotti e migliori servizi su cui Canon intende confermare il suo ruolo teso a contribuire sia sul versante della qualità che su quello dei volumi , trasmettendo alla clientela le necessarie e mirate informazioni.
Che tali condizioni, nel corso di vigenza del presente accordo impegneranno le parti a considerare le possibili opportunità per una diversa organizzazione del lavoro, volta a definire nuove modalità di impiego della forza lavoro, nuove modalità di applicazione degli orari di lavoro nuovi progetti formativi finalizzati alla riqualificazione del personale e/o alla ricollocazione dello stesso sia all'interno che all'esterno dell'azienda.
Che una diversa definizione dell'organizzazione del lavoro svilupperà il confronto anche sul tema "Gestione della Flessibilità" quale tema connesso ad altre problematiche inerenti alla organizzazione del lavoro.
Tutto ciò premesso, fermo restando il diritto alle informazioni preventive così come previsto al precedente articolo 1 lettera A1) , le parti hanno convenuto di definire la procedura di cui al successivo articolo 8 quale modalità finalizzata a praticare la gestione della organizzazione del lavoro in coerenza con il modello/sistema di relazioni sindacali disciplinato dal presente accordo.
Le parti inoltre hanno concordato sull'opportunità che l'applicazione della procedura possa essere esercitata a partire dall'1/9/99

ART. 8 – GESTIONE DELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – PROCEDURA

Procedura prima fase

Qualora a livello di una o più unità produttive l'azienda intenda intervenire sulla organizzazione del lavoro, l'adozione dei suoi programmi sarà preceduta da un incontro tra la direzione Canon e le rispettive RSU unitamente alle OO.SS. competenti per territorio. Nel corso di tale incontro la direzione esporrà le sue esigenze ed i relativi programmi al fine di procedere ad un esame congiunto.
Concluso l'esame, i programmi e la sintesi delle posizioni delle parti dovranno essere inviati alle rispettive OO.SS. nazionali.
Entro 15 giorni dalla conclusione dell'esame congiunto potranno definirsi intese e/o accordi che dovranno risultare da atto scritto.
Al termine dei 15 giorni, ove non si realizzi l'intesa questa dovrà risultare dal verbale di mancato accordo e lo stesso, correlato della richiesta di avvio della procedura per la seconda fase, sarà trasmesso alle OO.SS. nazionali già coinvolte per conoscenza.

Procedura seconda fase

Entro 5 giorni dal termine della procedura di cui alla prima fase e risultante dalla data di stesura del "Verbale di mancato Accordo" la direzione Canon, le OO.SS. nazionali, le OO.SS. competenti per territorio unitamente alle RSU interessate, daranno avvio alla procedura della seconda fase.
A questo livello tale procedura, quale successiva ed ulteriore fase di confronto per la ricerca del consenso e la definizione di un accordo, dovrà concludersi entro 15 giorni dal suo inizio.
Al termine dei 15 giorni in caso di mancato accordo le parti riprenderanno la loro libertà d'azione.

Dichiarazione congiunta

Le Parti hanno inteso riportare il testo degli articoli così come scritti nel precedente contratto integrativo.
Tuttavia, esaurita la fase di sperimentazione, le Parti confermando lo spirito degli articoli procederanno ad una loro nuova stesura che tenga conto della nuova realtà organizzativa dell'azienda , del suo sviluppo e dei correnti e futuri rapporti e linee guida con la direzione europea

ART. 9 –BUONO PASTO

La trattenuta netta (pari a € 1,24 per ogni buono pasto) operata dall'azienda a carico del dipendente, ai sensi e nella misura di quanto previsto nel precedente contratto integrativo, art.9 lettera A) e susseguente nota a verbale, decadrà a decorrere dal buono pasto relativo alla giornata lavorativa del 03.07.2006.
Con pari decorrenza il valore lordo del buono verrà incrementato di € 1,70 (nuovo valore lordo pari a € 8,05).
Al personale in forza al 03.07.2006 viene altresì stabilita l'erogazione di un bonus una tantum pari a € 681,00 a titolo di arretrati. L'importo viene riproporzionato al personale assunto nel periodo 01.02.2005 / 30.06.2006.
Il buono pasto viene distribuito, negli importi e decorrenze di cui sopra, anche al personale part time.

ART. 10 - TRATTAMENTO MALATTIA

Superando le normative vigenti la Canon conferma l'integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS in modo tale da raggiungere un'indennità del 100% anche da IV al XX giorno di malattia.
Tale integrazione viene estesa anche per i casi di ricovero ospedaliero in strutture pubbliche o convenzionate con le USL.

ART. 11 – TRASFERTE – MANIFESTAZIONI COMMERCIALI E FIERISTICHE – RIMBORSI CHILOMETRICI

Permesso che per trasferte si intende ogni attività lavorativa prestata dal dipendente fuori della propria sede di lavoro, la Canon riconoscerà il seguente trattamento economico:

A)In tutti i casi rimborso a piè di lista delle spese sostenute in nome e per conto dell'azienda;

B)Trasferte nei giorni dal lunedì al venerdì
Indennità forfetaria giornaliera, pari a 1/44 della retribuzione lorda mensile per trasferte che comportino la permanenza fuori sede oltre l'orario giornaliero di lavoro con pernottamento.

C) Trasferte nei giorni di sabato e domenica
Sabato
indennità forfetaria giornaliera pari a 2/22 della retribuzione lorda mensile.
Domenica
Indennità forfetaria giornaliera pari ad 1/22 della retribuzione lorda mensile più riconoscimento di una giornata di recupero.

D) In riferimento ai punti precedenti (accordo del 10/2/1984) le parti convengono nel riconoscere l'indennità di trasferta a tutto il personale, incluso i primi livelli qualora non percepiscano parte

variabile quantitativa sullo stipendio, e di riconoscere la retribuzione delle ore straordinarie effettuate durante la trasferta stessa e regolarmente autorizzate dai responsabili.
Si prevede inoltre che l'indennità di trasferta sia ulteriormente corrisposta nei soli casi in cui quest'ultima sia dovuta a corsi volti all'aumento delle conoscenze relative ai prodotti commercializzati e/o assistiti dalla CANON Italia.

E) Per quanto riguarda le Manifestazioni commerciali e fieristiche di qualsiasi tipo e natura, si concorda di far corrispondere il "gettone di presenza" giornaliero fin qui corrisposto con il valore del trattamento di trasferta e di adottare quindi quest'ultimo in sostituzione del primo anche nel caso che tali Manifestazioni siano tenute nella città che è sede di lavoro e quindi anche senza il pernottamento del dipendente. Dato il carattere straordinario di tali Manifestazioni si concorda che lo stesso trattamento verrà esteso a tutto il personale (primi livelli e quadri compresi) inclusi i dipendenti che percepiscono parti variabili sullo stipendio.

F) Il rimborso chilometrico relativo all'uso dell'autovettura personale, verrà corrisposto sulla base della tabella ACI in vigore al momento e comunque per un massimo di € 0,83 a chilometro.

NOTA A VERBALE

Con riferimento al verbale di accordo del 5/12/1995 le parti hanno convenuto sul considerare, in relazione al presente ART. 11 lettere C) e D) (ex art. 9 lettere C) e D) dell'accordo del 23/5/1995), come ore di straordinario effettuate di sabato e domenica durante le trasferte/fiere, quelle eccedenti le 8 ore prestate, considerando le prime 8 ore già compensate con la fruizione dell'indennità forfetaria.

Dichiarazione congiunta

Le parti convengono di avviare uno specifico confronto teso alla possibile riformulazione dell'art 11 entro il 30.11.06.
Qualora non si dovesse pervenire ad un accordo sul tema, le parti convengono sin d'ora che al personale tecnico d'assistenza (field service engeneer) e ai service consultant verrà riconosciuta l'indennità di trasferta anche qualora percepiscano una parte variabile quantitativa.

ART. 12 – TRATTAMENTO ECONOMICO

A) "Premio Aziendale consolidato" 3° elemento provinciale
Con riferimento al Verbale di Accordo del 5/12/1995 ed in ottemperanza a quanto previsto all'art. 12 del vigente CCNL le parti confermano il valore economico del "Premio Aziendale consolidato" e del 3° elemento provinciale con gli importi in tabella sottoriportata:

LIVELLO	3° ELEMENTO PROVINCIALE	PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO
Q	13,43	131,54
1°	13,43	121,78
2°	13,43	104,97
3°	13,43	90,17
4°	13,43	77,88
5°	13,43	70,24

D) Nuovi assunti

Dalla data di decorrenza del presente accordo, ai nuovi assunti gli importi del "Premio Aziendale Consolidato" sopra riportati verranno erogati con le seguenti modalità:

al 25° mese dall'assunzione il 50% del valore dell'importo corrispondente al livello assegnato;

al 37° mese dall'assunzione il 100% del valore dell'importo corrispondente al livello assegnato;

E) "Premio di Produttività – Salario Variabile"

D1) Premio per l'anno 2004

L'istituto così come di seguito descritto è stato già nel corso dell'anno 2004 oggetto di ampio ed approfondito dibattito e confronto. Esso si fonda sul parametro del fatturato complessivo ("valore delle forniture", mutuando il termine utilizzato dalla direzione amministrativa e finanziaria dell'azienda) e sulla crescita dello stesso rispetto all'anno precedente.

Il premio è costruito e regolato in due parti:

-la 1°, definita "primo obiettivo", è pari a € 250,00 ed è legata al raggiungimento di un volume di fatturato pari a quello del 2003;

-la 2°, definita "secondo obiettivo", è pari a € 150,00 ed è legata all'incremento di fatturato realizzato nel 2004 rispetto all'anno precedente (+ 12,8 %) . L'importo è ottenuto attribuendo il valore di € 11,72 per ogni punto percentuale di incremento.

Il valore complessivo del premio risulta quindi di € 400,00 . Esso verrà liquidato nel cedolino del mese di luglio 2006, tenuto conto dell'anticipo corrisposto nel febbraio 2005, ai dipendenti in servizio nell'anno 2004 e in forza al 31.07.2006; verrà riproporzionato per il personale assunto nel corso dell'anno 2004, per quello part-time, in astensione maternità.

D2) Premio di produttività per l'anno 2005

Anche per l'anno 2005 l'istituto ricalca il precedente e consta di due parti:

-la 1°, definita "primo obiettivo", è pari a € 250,00 e legata al raggiungimento di un volume di fatturato pari a quello del 2004;

-la 2°, definita come "secondo obiettivo", è pari a € 150,00 , maggiorati della percentuale di incremento del fatturato rispetto all'anno precedente.

In ragione del risultato raggiunto (+ 7,18%) il valore complessivo del premio risulta quindi di € 410,77 .

Esso verrà liquidato nel cedolino del mese di luglio 2006, tenuto conto dell'anticipo corrisposto nel febbraio u.s., ai dipendenti in servizio nell'anno 2005 ed in forza al 31.07.2006; verrà riproporzionato per il personale assunto nel corso dell'anno 2005, per quello part-time, in astensione maternità.

Resta inteso che in occasione degli incontri annuali, così come previsti all'articolo 1 lettera A1, le parti definiranno i meccanismi del "Premio di Produttività – Salario variabile" da valere per gli anni 2006 e 2007.

F) Indennità forfetaria di disagio

Per le prestazioni lavorative richieste ai dipendenti nei giorni di chiusura aziendale verrà corrisposta una indennità forfetaria di disagio equivalente al 30% della retribuzione oraria per ogni ora lavorata (fino al secondo livello) e al 30% della retribuzione giornaliera per i quadri e primi livelli.

E) Indennità per il personale di cui al verbale di accordo del 25.06.02

Il contenuto del verbale viene recepito nel presente articolo di contratto e così modificato per la parte economica.
L'indennità del personale che abbia comunicato all'azienda la scelta per "l'assetto organizzativo A" è incrementata di € 32,00 lordi mensili (per 12 mensilità) a far data dal 01.07.2006 .
Al personale che nel corso degli anni 2003, 2004, 2005 e primo semestre 2006 si trovava nell'assetto summenzionato vengono corrisposti i seguenti importi a titolo di una Una Tantum:
€ 288,00 lordi per il 2003
€ 288,00 lordi per il 2004
€ 240,00 lordi per il periodo 2005 / primo semestre 2006.
Gli importi Una Tantum di cui sopra sono riproporzionati nei casi di personale assunto o che abbia comunicato tale scelta nel corso degli anni di riferimento.
L'erogazione degli importi U.T. cadranno nel cedolino del mese di sottoscrizione del presente contratto.

ART. 13 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore il giorno 03.07.2006 e scadrà il 31/12/2007, salvo le diverse decorrenze previste dai singoli istituti.

P. Le OO.SS.

P. La CANON ITALIA