PREFAZIONE ALL'ACCORDO

COMUNICAZIONE CONGIUNTA AI DIPENDENTI DELLA CANON ITALIA S.p.A.

Le OO.SS. nazionali dei lavoratori e la direzione della azienda, con la stampa del presente TESTO UNICO, hanno inteso offrire ai dipendenti della Canon Italia S.p.A. uno strumento di informazione e di consultazione utile ai fini della conoscenza dei propri DIRITTI/DOVERI derivanti dai risultati del lungo negoziato avvenuto tra le parti e che è stato ultimato e definito con la stipula del 1° contratto integrativo nazionale aziendale sottoscritto in data 10.5.'95 nella sede della Direzione Nazionale della Società.

L'idea di addivenire alla stipula di un Testo Unico nasce dal DALL'ESIGENZA/OBIETTIVO che le Parti hanno perseguito per realizzare la omogeneizzazione dei trattamenti economici /normativi convenuti e contenuti in diversi accordi precedentemente sottoscritti a livello territoriale.

L'elaborazione del testo unico è stata effettuata mediante la collazione dei vari testi contrattuali preesistenti integrando la sole parti e/o capitoli e/o titoli, dove l'evoluzione contrattuale e giuridica/legislativa ne ha permesso l'aggiornamento.

I testi sopra richiamati vengono riportati come allegati al TESTO UNICO con l'intento di permettere sia la conoscenza di tutte le fasi del processo delle Relazioni Sindacali che come atti negoziali validi ed efficaci ai fini interpretativi ed applicativi delle norme in essi contenute.

L'iniziativa editoriale si completa con la stampa della "GUIDA A CANON ITALIA 1996" che distribuita gratuitamente a tutti i dipendenti, unitamente al TESTO UNICO consente ad essi di conoscere l'intero processo delle Relazioni Sindacali ed il complesso dei regolamenti e procedure di natura aziendale ad oggi esistenti.

Infine, non va sottaciuto, le parti con questa iniziativa hanno voluto dare avvio alla produzione di un flusso di informazioni coerente, sia alla pratica attuazione di quanto contenuto dalla premessa all'accordo sindacale che al suo spirito ed alla sua sostanza, ovvero l'incontro ed il confronto tra culture diverse che non si esaurisce con la sola difesa dei rispettivi interessi, ma opera, utilizzando storia ed esperienze diverse, il tentativo di ricercare soluzioni confacenti e possibili per il progredire dell'azienda e dei lavoratori.

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE

CANON ITALIA S.p.A.

Premesso che in data 20.12.'93 le OO.SS. rimettevano alla CANON Italia S.p.A. la piattaforma rivendicativa per la stipula del 1° Accordo Aziendale Nazionale CANON Italia e che analoga piattaforma veniva rimessa in data 19.1.'94 alla CANON Milano.

Premesso che i punti richiesti e specificati in piattaforma rientrano nel quadro sia di quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo italiano di cui al "Protocollo" del 23.7.'93 che di quanto previsto al punto 17 della CARTA COMUNITARIA dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori richiamata nella proposta di Direttiva del Consiglio Europeo presentata dalla Commissione ai sensi dell'art.149 paragrafo 3 del trattato CEE il 20.9.'91.

Premesso che l'attivazione di quanto sopra richiamato fa assumere alle "Relazioni Sindacali" valore e riferimento essenziali ai fini di una pratica gestione volta a garantire il rispetto delle intese raggiunte e quindi a prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti.

Premesso che tale valore e riferimento sono coerenti anche con quanto contenuto nella direttiva U.E. adottata dal Consiglio dei Ministri il 22/9/94 relativa ai "Comitati di Impresa Europei".

Premesso che su tale valore e riferimento le parti hanno concretamente convenuto acquisendo nel Verbale di riunione sottoscritto a Verona in data 9.2.'94, sia la "Premessa" che il 1° punto "Relazioni Sindacali di cui alla piattaforma sopra richiamata.

Premesso che tale acquisizione sta anche a prova della dichiarata volontà dell'azienda di praticare, attraverso norme e procedure definite, confronti con le OO.SS. ai vari livelli tesi a governare i processi di riorganizzazione aziendale favorendo la ricerca del consenso.

Premesso inoltre che le parti hanno convenuto di procedere alla omogeneizzazione dei trattamenti economici/normativi derivanti dagli accordi precedentemente sottoscritti a livello territoriale che così come integrati e riportati negli articoli del presente accordo assumono definitiva veste nazionale.

Tutto ciò premesso si è convenuto:

ART. 1

Relazioni sindacali

A) Livello nazionale

La CANON Italia e le OO.SS. firmatarie dell'accordo annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto sulle materie e le problematiche previste dal vigente CCNL.

Nel corso di tale incontro o anche al di fuori della scadenza prevista, l'azienda fornirà ulteriori **informazioni preventive su:**

- Nuove presenze e diversificazione sul mercato
- Situazione sulla rete commerciale e sulla assistenza tecnica per settore
- Interventi su modifica della organizzazione del lavoro
- Politiche retributive aziendali

ed informazioni consuntive su:

- Livelli di fatturato
- Indici di mercato
- Bilanci annuali e/o situazioni parziali aggiornate
- Risultati sulla formazione svolta

B) A livello territoriale

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

- confronto e gestione della organizzazione del lavoro
- distribuzione dell'orario di lavoro - Turni e nastri orari
- verifica e controllo degli orari concordati

- determinazione dei turni feriali
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro
- quanto delegato dall'accordo nazionale.

ART. 2

Formazione Professionale

A. La CANON si impegna ad attuare corsi di formazione, addestramento e aggiornamento professionale operando in modo che ai dipendenti di qualunque livello sia consentita un'adeguata crescita professionale.

B. La CANON riconosce utili ai fini dell'utilizzazione delle "150" ore previste dal CCNL del 25.9.1976 i corsi monografici organizzati a tal fine presso gli istituti universitari.

C. Le parti, assegnando a questo tema particolare importanza attiveranno anche in riferimento al vigente CCNL, specifici incontri con l'obiettivo di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante STAGES con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Ministeri interessati per competenza, nonché con il possibile utilizzo dei progetti predisposti in materia dalla CEE
Al riguardo le parti concordano di avviare il confronto a partire dal SETTEMBRE 1995

ART. 3

Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori - sicurezza - ambiente di lavoro

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 R.S.U. ed alle strutture dell'apposito Ente locale.

B. La CANON, in conformità dell'art. 12 della Legge 300 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori) riconosce i 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 R.S.U. 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 e 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 19/9/94 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 Giugno 1995.

C. Considerato che, la totalità dei dipendenti utilizza dei Personal Computer o dei videoterminali 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 dall'impianto di illuminazione esistente.

D. La CANON si impegna a far revisionare, lavare, ingrassare ogni mese le proprie autovetture 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 come già attuato in precedenza.

ART. 4

Diritti sindacali

A) Permessi sindacali C.d.A e/o R.S.U.

Fermo restando quanto in materia è previsto dalle norme di legge e contrattuali vigenti nonché a quanto, sempre in materia, è previsto dal CCNL. Le parti concordano che il monte ore annuo dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato dei componenti il C.d.A. e/o R.S.U. sarà pari a 4 ore annue per ogni dipendente in ogni unità produttiva.

Le parti si danno comunque atto che il monte ore così definito non potrà essere superato anche se il diritto viene esercitato contemporaneamente da tutti i componenti il C.d.A. e/o le R.S.U.

B) Permessi sindacali Coordinamento Nazionale

Per l'espletamento dell'attività dei componenti il coordinamento sindacale nazionale le parti concordano nella possibilità di utilizzo di un monte ore annuo pari a 1 ora per ogni dipendente della CANON Italia.

C) Assemblee

Le parti concordano di elevare a 15 le ore annue di assemblea retribuite per i lavoratori

Tale diritto potrà essere esercitato anche su richiesta espressa dalle OO.SS.

territoriali firmatarie del presente accordo.

ART. 5

Orario di lavoro - straordinario

A. Fermo restando gli orari attualmente in vigore si concorda di verificare e di convenire in sede locale con il C.d A e/o R.S.U. l'introduzione dell'orario flessibile.

Si ribadisce anche in linea generale che, qualora, per diverse necessità debbano essere fatte delle variazioni di orario, queste dovranno essere effettuate previo accordo con il Consiglio di Azienda e/o R S.U

B. 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 e 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.

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.

ART. 7

Mensa

A. La CANON riconosce il valore sociale del servizio mensa e si impegna a valutare assieme al Consiglio di Azienda e/o R.S.U. per ogni singola sede, l'opportunità di istituire un servizio interno o di stipulare una convenzione con uno più punti di ristoro o aziende che gestiscono i servizi sostitutivi (Buoni pasto). Il costo del pasto che comprenderà un primo piatto, un secondo con contorno e una bevanda o frutta o caffè verrà suddiviso tra azienda e dipendente rispettivamente nella misura di 4/5 e 1/5. Nel caso di aumenti del costo stesso questo verrà di nuovo suddiviso secondo le stesse percentuali di cui sopra arrotondabile alle cento lire inferiori il costo a carico del lavoratore: Al fine di non creare grosse sperequazioni tra lavoratori di sedi diverse, qualora ci siano notevoli differenze sul costo del pasto, le ripartizioni di cui sopra potranno di volta in volta venire ritoccate previo accordo con il Consiglio di Azienda e/o R.S.U., valutando comunque annualmente la corrispondenza del valore del ticket al costo pasto.

B. L'Azienda dichiara la disponibilità ad attrezzare locali di adeguate dimensioni per coloro che intendono trascorrere l'intervallo meridiano consumando il pasto all'interno dell'azienda.

ART. 8

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. 9

Trasferte - manifestazioni commerciali e fieristiche - rimborsi chilometrici

Premesso 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.

In riferimento ai punti precedenti (accordo del 10.2.84) le parti convengono nel riconoscere l'indennità di trasferta a tutto il personale, incluso i primi livelli qualora non percepiscano parte variabile 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 corrisposta anche nei casi in cui quest'ultima sia dovuta a corsi di apprendimento o di formazione professionale.

D. 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.

E. Il rimborso chilometrico verrà corrisposto sulla base della tabella ACI in vigore al momento, relativamente all'autovettura FIAT tipo 1600 cc. DGT e sarà pari a £ 690 fino a 12.000 km. ANNUI e a £. 520 al km per i chilometri successivi

ART. 10

Trattamento economico

A. Fermo restando quanto in materia è previsto dagli accordi territoriali precedentemente sottoscritti, l'Azienda si impegna a predisporre una tabella relativa alla struttura della BUSTA PAGA dei dipendenti della CANON ITALIA evidenziando elementi di natura

contrattuale nazionale ed integrativa aziendale e quelli riconducibili a trattamenti collettivi di fatto.

Le parti in occasione della stampa del presente accordo, si impegnano a riprodurre la tabella soprarichiamata.

B . Premio produttività

A fronte della possibile modifica del sistema di commercializzazione le parti, dopo vari incontri, hanno preso atto della impossibilità di individuare per il 1995 indicatori, parametri ed obiettivi raffrontabili, a parità di condizioni, ai risultati dell'anno 1994. Al riguardo e con l'intento di rispondere comunque sia allo spirito della premessa che alla pratica gestione delle "Relazioni Sindacali", le parti hanno convenuto che il "Nuovo Premio" sia definito entro il 31/3/96 anche alla luce di quanto sarà emerso dall'esercizio del diritto di informazione di cui all'art.1 punti A) e B) del presente accordo

Le parti, nel dichiarare che con l'istituzione del "Nuovo Premio" intendono stabilire, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, un modello negoziale sperimentale volto alla partecipazione, si impegnano ad individuare indicatori sui quali misurare il raggiungimento di obiettivi concordati sia a livello nazionale che decentrato.

Le parti inoltre convengono che per il solo anno 1995 sia mantenuto il meccanismo del precedente " Premio" la cui entità, risultante dallo schema sotto indicato, sarà erogata:

- lire 400.000 (quattrocentomila) nel gennaio 1996
- la differenza tra le 400.000 lire di cui sopra ed il risultato del meccanismo sotto indicato nel marzo 1996.

Si conferma inoltre che:

- la base minima da erogare del meccanismo del futuro "Premio" sarà pari a £. 400 000
- per il 1994 le parti prendono atto delle avvenuta corresponsione concordata.

SCHEMA DI MECCANISMO

VENDITE NETTE 1994 A

n° dipendenti al 31.12.'94

VENDITE NETTE 1995

n° dipendenti al 31.12.'95 B

$$\frac{B - A}{A} \times 100 = C$$

C x 7000 = D

400.000 + D = Premio di produzione

C) **INDENNITA' 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 2° livello) e al 30% della retribuzione giornaliera per i quadri e i primi livelli.

ART. 11

Ferie

Con riferimento al Verbale di Incontro del 21/12/94 le Ferie relative all'anno 1995 vengono così definite:

PROGRAMMA CHIUSURA AZIENDALE

24 Aprile

7/18 Agosto

Sulla programmazione della terza settimana di ferie attaccandola precedentemente o successivamente alla chiusura estiva, nonché sulle restanti ferie le Parti convengono che ciò sia convenuto e definito a livello di ogni unità produttiva.

ART. 12

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore il 29.7.'94 e scadrà il 30 7.'98.

Milano, 23- 5- 1995

P/LE OO.SS.

P/LA CANON ITALIA