Il giorno 22 Aprile 1999 presso la sede CANON Italia in Bologna

La CANON ITALIA

Rappresentata dal Dott. Marco Pomicino, dal Dott. Cesare Lavia

Le OO.SS. Nazionali

FILCAMS CGIL	rappresentata dal	Sig. Piero Marconi
FISASCAT CISL	rappresentata dal	Sig. Salvatore Falcone
UILTUCS UIL	rappresentata dal	Sig. Antonio Vargiu

Assistite dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali e aziendali nelle persone dei Sig.ri:

Poloni Gianmario, Riglietti Antonio, Cannizzo Francesco, Bonsignori Guido, Gallino Piero, Di Domenico Valeriano, Poli Luciano, Volpe Raffaele, De Luca Mario

hanno stipulato la presente ipotesi di

ACCORDO AZIENDALE NAZIONALE :
CANON ITALIA E CANON MILANO – "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

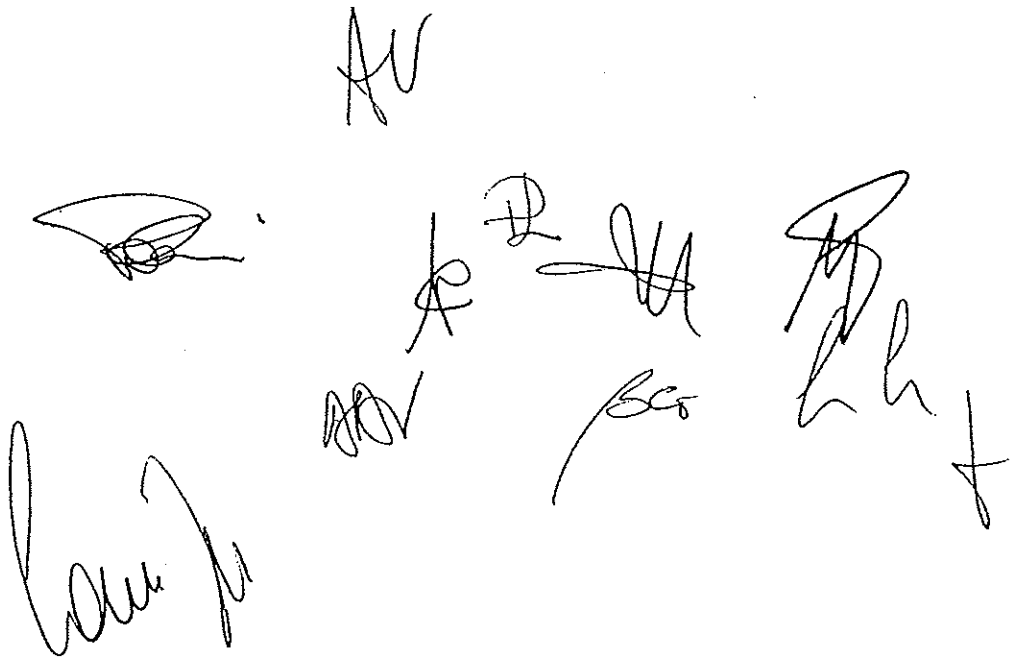
Premesso

che in ottemperanza all'impegno previsto dal "Verbale di Incontro" del 24/6/98, le parti in data 26/2/1999 avviavano il confronto per addivenire alla stipula di un accordo aziendale nazionale di 2° livello da valere come rinnovo contestuale dei contratti integrativi CANON ITALIA e CANON MILANO.

Che tale impegno, nell'ambito del modello di relazioni sindacali previsto dai contratti sopracitati, è stato preceduto da una informativa aziendale prodotta in apposito incontro tenutosi in data 24/9/98 nel corso del quale le parti hanno approfondito tematiche relative a : formazione, risultati commerciali 1° semestre '98 e previsioni 2° semestre, politica retributiva aziendale, prospettive della struttura organizzativa aziendale, orario di lavoro, ferie, organici.

Che tale approfondimento ha permesso alle parti di considerare tuttora valido il modello di "Relazioni Sindacali" definito con i rispettivi contratti integrativi, concordando nel contempo sull'opportunità del suo consolidamento e convenendo altresì sull'esigenza di migliorarlo adeguandolo in coerenza con i risultati derivanti dall'esperienza gestionale precedentemente praticata.

Tutto ciò premesso le parti hanno proceduto alla omogeneizzazione dei testi contrattuali di CANON ITALIA e CANON MILANO che così come integrati e riportati nel presente accordo di rinnovo assumono definitiva veste di "Testo Unico Nazionale".



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 e dei collaboratori ed il raggiungimento degli imprenscindibili obiettivi produttivi ed economici dell'Azienda.

Coerentemente si conviene che:

- Il livello nazionale che avrà come soggetti sindacali riconosciuti le Federazioni Nazionali di categoria, 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 Rappresentanze Sindacali Unitarie, 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 dell'accordo 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;
- 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 e del lavoro Parasubordinato.
- 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
- Risultati sulla formazione svolta.

A.3. Modulistica

e 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 RSU;
- Mercato del lavoro, tipologie contrattuali e loro utilizzo (apprendistato, cfl, part-time, contratti a termine, lavoro interinale, telelavoro, parasubordinato ect.);
- 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 RSU

Viene costituito un coordinamento nazionale delle RSU composto da 15 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 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) A partire dal 1 gennaio 1999 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) A partire dal 1 gennaio 1999 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, 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.

B3) A partire dal 1 gennaio 1999 per l'espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al coordinamento nazionale delle RSU così come previsti alla lettera A1) del presente articolo 2, vengono rese disponibili 1080 ore annue retribuite pari e rispettive a 72 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 4320 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'anno 1999 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) A partire dal 1 gennaio 1999 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 384 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 Milano un'apposita sala riunioni fornita di idonea attrezzatura informatica.

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 ad oggi risultano essere i seguenti:

FILIALE / SEDE	INDIRIZZO FILIALE/SEDE	N° Telefono	N° Fax	Persona di riferimento	POSTA ELETTRONICA
Milano	Strada 6 Pal. L Milano Fiori 20100 Rozzano (MI)	02/82482289	02/82484289	Poloni Gianmario	gianmario.poloni@canon.it
Milano	Strada 6 Pal. L Milano Fiori 20100 Rozzano (MI	02/82482347	02/82484347	Riglietti Antonio	antonio.riglietti@canon.it
Milano	Strada 6 Pal. L Milano Fiori 20100 Rozzano (MI	02/82482827	02/82484287	Cannizzo Francesco	francesco.cannizzo@canon.it
Torino	Strada Druento 290 10078 Venaria (TO)	0348/4420332	011/4240325	Bonsignori Guido	guido.bonsignori@canon.it
Torino	Strada Druento 290 10078 Venaria (TO)	011/4514539	011/4240325	Gallino Piero	piero.gallino@canon.it
Roma	Via Tempio del Cielo 3/5 00144 (RM)	06/52483423	06/52205609	Di Domenico Valeriano	valeriano.didomenico@canon.it
Firenze	Viale Giannotti 24/26 50126 (FI)	055/680403	055/6800075	Poli Luciano	luciano.poli@canon.it
Napoli	Via Ferrante Imparato 192/198 c/o Centro Mercato 2 80146 (NA)	0348/4420367	081/5591625	Volpe Raffaele	raffaele.volpe@canon.it
Bari	Via Tridente, 42/N	080/5461390	080/5461434	De Luca Mario	mario.deluca@canon.it
Bologna	Fiera District Viale Aldo Moro, 64 40127 (BO)	051/6330575	051/6333660		
Genova	Torre W.T.C. Via dei Marini 1 16149 (GE)	010/6459699	010/6468513		
Padova	Via Croce Rossa 112 35129 (PD)	049/8073600	049/8077999		
Palermo	Via Danimarca, 52 90146 (PA)	091/522266	091/524045		

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
BARI	Via F. Crispi, 83/b	70123 Bari	080/5278173	080/5278173
BOLOGNA	Via G. Marconi 67/2	40122 Bologna	051/6087131	051/253230
FIRENZE	Borgo dei Greci, 3	50122 Firenze	055/2700511	055/2700476
GENOVA	Via S.Giovanni D'Acri, 6	16152 Genova	010/6028252	010/6028254
MILANO	C.so Porta Vittoria, 43	20122 Milano	02/550251	02/5453423
NAPOLI	P.zza Garibaldi, 101	80142 Napoli	081/2449811	081/5543082
PADOVA	Via Padovanino, 1	35100 Padova	049/8226321	049/8226320
PALERMO	Via Giovanni Meli, 5	90133 Palermo	091/580943	091/335612
ROMA	Via Buonarroti, 51	00185 Roma	06/4467347	06/4467351
TORINO	Via Pedrotti, 5	10152 Torino	011/2442487	011/2442275

FISASCAT-CISL:

SEDE	Indirizzo			N° Telefono	N° Fax
BARI	Via Angiulli, 42	70126	Bari	080/5540773	080/5540465
BOLOGNA	Via Milazzo, 16	40121	Bologna	051/256851	051/256852
FIRENZE	Via Ricasoli, 28	50122	Firenze	055/283385	055/213392
GENOVA	P.za Campetto, 1	16123	Genova	010/2470250	010/2471342
MILANO	Via Benedetto Marcello, 18	20124	Milano	02/29516299	02/29516361
NAPOLI	C.so Umberto I°, 228	80138	Napoli	081/202465	081/202919
PADOVA	Via del Carmine, 3	35137	Padova	049/8220620	049/8220622
PALERMO	Via Libertà, 177	90143	Palermo	091/6254406	091/399938
ROMA	Via Cavour, 57	00184	Roma	06/4819651	06/484678
TORINO	Via Barbaroux, 43	10122	Torino	011/530316	011/5625628

UILTUCS-UIL:

SEDE	Indirizzo			N° Telefono	N° Fax
BARI	Via Manzoni, 5	70122	Bari	080/5235254	080/5235254
BOLOGNA	Via I. Malvasia, 6/2	40131	Bologna	051/550502	051/550918
FIRENZE	Via Alamanni, 25	50123	Firenze	055/288188	055/282278
GENOVA	Via B. Castello, 2/29	16121	Genova	010/565189	010/594216
MILANO	Via M.Macchi, 27	20124	Milano	02/66981110	02/66982446
NAPOLI	Via Umberto I° 23	80138	Napoli	081/5527847	081/5527432
PADOVA	P.Za De Gasperi, 32 Sc.B	35100	Padova	049/8668667	049/8668667
PALERMO	Via E. Albanese, 19	90139	Palermo	091/610267	091/323445
ROMA	Via Cavour, 184	00184	Roma	06/4880910	06/4881219
TORINO	P.Za Statuto, 20	10121	Torino	011/5212449	011/5214128

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 Alessandria 112 00198 Roma	06/44251281	06/44251309	uiltucs@tin.it

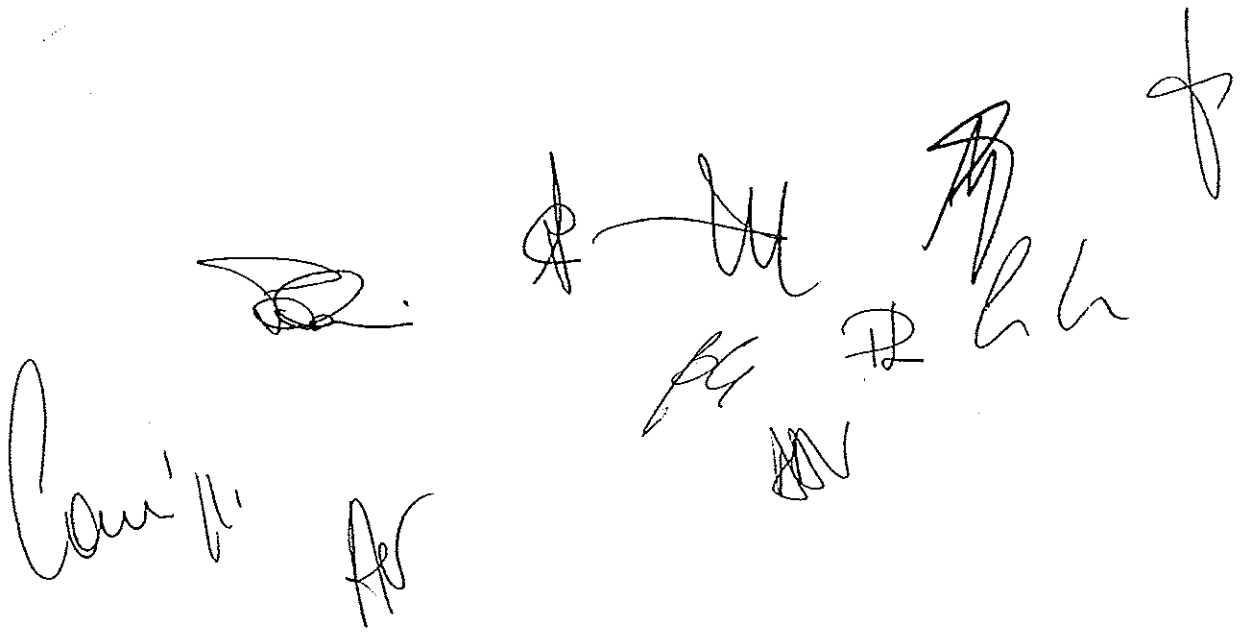
Al fine di agevolare le OO.SS. nell'ambito della comunicazione verso i dipendenti, la Canon Italia si impegna inoltre a realizzare e rendere disponibile entro il 1° giugno 1999 una sezione sindacale specifica all'interno del sito intranet aziendale ad oggi esistente e denominato "Canon Village".
Nella sezione a loro dedicata le OO.SS. potranno inserire in modo autonomo le informazioni che intendono divulgare ai dipendenti e, a tal fine, si riconoscono a n° 3 rappresentanti designati dalle OO.SS., i cui nominativi verranno comunicati entro il 1° giugno 1999, i diritti di accesso e modifica delle informazioni in essa contenute

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.

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.



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 e di quanto in tema di "Premio di Produttività" si è definito con i "Verbali di accordo" del 16/4/1997 e del 24/6/1998.

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 per studenti universitari da concordare con le Facoltà interessate;
- corsi specifici per i "Quadri" avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale "Quadrifor";
- 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 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 giugno 1995.

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

Su tale materia, fermo restando il rispetto delle norme di legge e contrattuali vigenti, le parti hanno concordato di riportare integralmente il contenuto dell'art. 5 del C.I.A. del 23/5/1995.

Resta intesa la sua possibile riformulazione, da definire nel corso di vigenza del presente accordo, derivante dalle seguenti condizioni:

- Possibile emanazione di nuove norme legislative in tema di riduzione dell'orario di lavoro;
- Rinnovo del CCNL e possibile nuova definizione in tema di orario di lavoro e sua distribuzione;
- Nuova struttura organizzativa aziendale.

L'evolversi o la definizione delle condizioni sopra elencate saranno comunque oggetto di esame, in apposito incontro, che le parti concordano di effettuare entro il 30/6/1999.

Allo stato pertanto:

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 RSU 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 RSU.
B) In deroga al vigente CCNL viene stabilito un limite di 150 ore annue procapite per il lavoro straordinario.
C) Si conferma quanto previsto ai punti A) e C) del "Verbale" di accordo sindacale nuova Sede Rozzano del 24/6/1997.
D) 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.

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 nel considerare sperimentali le procedure di cui all'art. 8, concordano sull'opportunità di attivare verifiche annuali al fine di valutare i risultati conseguiti e di eventualmente stabilire correttive alle stesse.

ART. 9 – MENSA

A) La Canon riconosce il valore sociale del servizio mensa e si impegna a valutare assieme al Consiglio di Azienda e/o RSU 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 vedrà 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 RSU, valutando comunque annualmente la corrispondenza del valore dei ticket al costo posto.

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.

NOTA A VERBALE

Con riferimento alla corrispondenza intercorsa tra la Direzione Canon e le OO.SS. Nazionali relativa al "Valore del buono pasto" concordato in occasione dell'incontro del 3/4/1996, si conferma che detto valore è pari a Lire 12.300 di cui sempre 4/5 a carico dell'Azienda e 1/5 a carico del Dipendente.

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Considerato le garanzie di natura assistenziale per tutti i dipendenti CANON di cui al "Regolamento Aziendale" (punto 5b) assicurazioni dipendenti) e preso atto della disponibilità aziendale a valutare possibili alternative, le parti concordano di avviare uno specifico confronto volto a valutare l'opportunità di trasformare quanto in essere con quanto in materia di assistenza sanitaria integrativa risulti compatibile e praticabile. Al riguardo viene fissato un primo incontro entro il 30/6/99

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 lire 1.600 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.

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	26.000	254.696
1°	26.000	235.791
2°	26.000	230.250
3°	26.000	174.585
4°	26.000	150.811
5°	26.000	135.997

B) **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;

C) **Norma transitoria**
Per i soli dipendenti della CANON Milano in forza alla data di stipula del presente accordo gli importi del "Premio Aziendale Consolidato" verranno erogati con le seguenti modalità:
dal 1° Gennaio 2000 il 34% del valore dell'importo corrispondente al livello assegnato;
dal 1° Gennaio 2001 il 67% del valore dell'importo corrispondente al livello assegnato;
dal 1° Gennaio 2002 il 100% del valore dell'importo corrispondente al livello assegnato;

Norma applicativa della lettera C dell'articolo 12
Le parti concordano che le somme corrisposte individualmente ad esclusivo titolo di "premio aziendale" concorrono al raggiungimento degli importi del "premio aziendale consolidato" secondo le decorrenze previste dalla suindicata lettera C.

D) **"Premio di Produttività – Salario Variabile"**
Alla luce dei risultati del 1998 e dei meccanismi del premio di produzione fondato su tre "fattori di successo" individuati nell'incremento di fatturato, nella formazione e nel PBT (Profit Before Tax) le parti concordano che per l'anno 1999 il premio di produttività sarà costituito da una "Azione Virtuale" così ripartita:

a) Lire 400.000 in misura fissa;
b) Lire 315.000 al raggiungimento, in percentuale del 100%, dell'incremento di fatturato atteso nell'Original Budget pari al (+ 16.7%)
c) Lire 105.000 al raggiungimento degli obiettivi formativi dell'anno corrente misurabili seguendo uno schema che l'azienda si impegna ad illustrare alla controparte entro il 30/10/99.
d) Lire 300.000 fino al raggiungimento dell'0,3% dell'obiettivo P.B.T., oppure Lire 350.000 fino al raggiungimento dell' 0,5% dell'obiettivo P.B.T., oppure Lire 400.000 fino al raggiungimento dell'obiettivo del P.B.T., così come atteso nell'Original Budget, pari allo 0,7%.

Nel caso in cui non venisse rispettato il termine di cui al punto c) l'importo relativo viene aggiunto a quello indicato al punto b).

L'erogazione del premio cadrà per Lire 400.000 nel cedolino del mese di Febbraio 2000 e la parte rimanente nel cedolino successivo; sarà corrisposto ai soli dipendenti in forza al 1/3/2000 e riproporzionato ai dipendenti part-time , tempo determinato, 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 2000, 2001, 2002.

E) 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.

ART. 13 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore dal 1/5/1999 e scadrà il 30/7/2002, salvo le diverse decorrenze previste sui singoli istituti.

P. Le OO.SS.

P. La CANON ITALIA – CANON MILANO