

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 luglio 2016 presso la sede dell'Unione Confcommercio Milano, Lodi Monza Brianza, si sono incontrati

per Canon Italia Spa – con Azionista Unico

Mauro Trucchia  
Gianpiero Montinaro  
Daniela Galli

per Unione Confcommercio Milano, Lodi Monza Brianza

Roberta Rossetti

per Filcams CGIL Nazionale  
per Filcams CGIL Milano  
per Filcams CGIL Roma Est

Danilo Lelli  
Marisa Moi  
Fausto Quattrini

per Fisascat CISL Nazionale

Marco Demurtas

per Uiltucs Lombardia con delega Nazionale

Roberto Pennati

RSA Canon Italia Spa – con Azionista Unico / RSU ex Océ

### Premesso che

- come stabilito nell'accordo del 15 settembre 2014, le Parti hanno proseguito il confronto volto a dare definizione agli istituti ed agli argomenti non disciplinati dal citato accordo e derivanti dai passati Accordi Integrativi ex Océ e Canon;
- il sistema di relazioni sindacali all'interno di Canon è da anni caratterizzato da un atteggiamento positivo e da un confronto costruttivo, volti a raggiungere punti di incontro e di consenso negoziale, pur nel rispetto delle specifiche posizioni e ruoli contrattuali, delle esigenze e richieste sia dell'Azienda che dei lavoratori;
- il contesto di mercato e di business, la situazione economica e sociale di contorno ed anche il quadro tecnologico complessivo impongono la revisione degli istituti fino ad oggi in vigore, con l'obiettivo di contemperare le esigenze di vita e di lavoro dei lavoratori e le necessità aziendali di mantenimento di un conto economico sostenibile che rifletta l'indispensabile crescita dei livelli sia di fatturato che di profitto, come condizione imprescindibile di uno sviluppo continuativo e costante nel lungo periodo;
- le evoluzioni tecnologiche in particolare applicate agli strumenti di lavoro e agli apparati di mobilità ugualmente impongono la revisione di alcuni istituti e meccanismi operativi, per migliorare e facilitare le condizioni di lavoro delle persone e le istanze aziendali di mercato ed interne;
- il confronto di questi mesi è proseguito nel passato e consolidato sentiero di discussione e dialogo costruttivo volto al raggiungimento di punti di incontro negoziale;

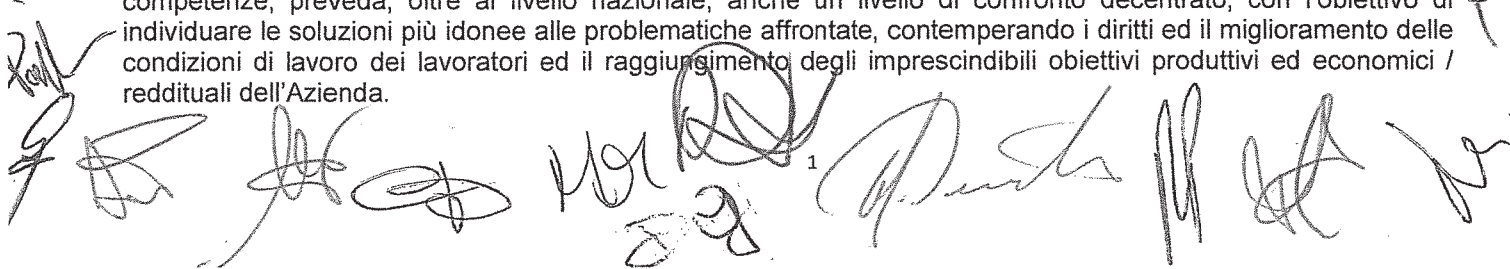
### Premesso quanto sopra,

con il presente Accordo si giunge alla definizione di un unico insieme di previsioni normative e contrattuali integrative al CCNL Terziario Confcommercio da applicare ai dipendenti di Canon Italia Spa secondo quanto di seguito specificato.

Il presente Accordo e quello del 15 settembre 2014, che quindi mantiene piena validità ed applicabilità, annullano e sostituiscono tutti gli altri accordi stipulati nel tempo in Canon Italia Spa o Océ Italia Spa, in particolare i tre accordi stipulati in Canon Italia Spa e Océ Italia Spa rispettivamente il 5 luglio 2006 (1 accordo) ed il 21 dicembre 2007 (2 accordi). Tutti gli accordi sindacali stipulati dalle Parti sindacali e da Canon Italia Spa o da Océ Italia Spa perdono quindi vigenza ed applicazione dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, ad eccezione di quanto stabilito al paragrafo Telelavoro e Lavoratori "Remoti" del presente Accordo.

### SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano di strutturare un sistema di relazioni sindacali articolato che, senza duplicazione di competenze, preveda, oltre al livello nazionale, anche un livello di confronto decentrato, con l'obiettivo di individuare le soluzioni più idonee alle problematiche affrontate, contemperando i diritti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori ed il raggiungimento degli imprescindibili obiettivi produttivi ed economici / reddituali dell'Azienda.



Pertanto si conviene che il confronto avverrà

- a livello nazionale, coinvolgendo come soggetti sindacali le OO.SS. firmatarie del presente Accordo nonché il Coordinamento Nazionale delle RSA / RSU come di seguito definito con le relative strutture territoriali, per quanto attiene alla contrattazione di 2° livello e delle materie a loro attribuite dalla normativa vigente e dal CCNL nonché per la condivisione delle informazioni di rilevanza generale per l'Azienda;
- a livello decentrato, coinvolgendo come soggetti sindacali le RSA / RSU, congiuntamente alle strutture sindacali territoriali specifiche, per quanto attiene alla gestione delle materie di interesse locale.

A livello nazionale saranno quindi previsti 2 incontri annuali per informazione sui fatti rilevanti la vita aziendale e del personale, quali a titolo esemplificativo

- andamento, dati e risultati aziendali,
- dati di bilancio,
- dati occupazionali,
- modelli organizzativi commerciali e di assistenza tecnica,
- formazione svolta.

Di norma tali incontri saranno semestrali ed avranno luogo uno a marzo / aprile per informazione sui risultati del semestre ed anno precedente, l'altro entro settembre per informazione sui risultati del primo semestre dell'anno in corso.

A livello decentrato le Parti si incontreranno su richiesta di una delle due per affrontare tematiche di rilevanza locale e specifica che di volta in volta emergeranno, quali a titolo esemplificativo

- dati occupazionali locali,
- modelli organizzativi commerciali e di assistenza tecnica locali,
- formazione svolta localmente,
- orario di lavoro.

Per garantire quindi l'attivazione, la pratica gestione ed il razionale ed efficace funzionamento del modello di relazioni sindacali così come definito al precedente punto, le Parti concordano di istituire idonei strumenti e organismi. In particolare le Parti convengono di considerare il territorio nazionale suddiviso convenzionalmente in due Aree Territoriali secondo la distribuzione delle sedi aziendali nonché la dislocazione geografica del personale. Le due Aree Territoriali sono così definite:

- Area Nord: sedi di Cernusco Sul Naviglio, Peschiera Borromeo, Cologno Monzese e lavoratori distribuiti nelle Regioni Settentrionali fino all' Emilia Romagna e Toscana;
- Area Centro-Sud: sedi di Roma e Catania e lavoratori distribuiti nelle restanti Regioni.

Presso ciascuna delle due suddette aree le OO.SS. si impegnano a costituire una Rappresentanza Sindacale Unitaria, secondo le specifiche previsioni del CCNL vigente.

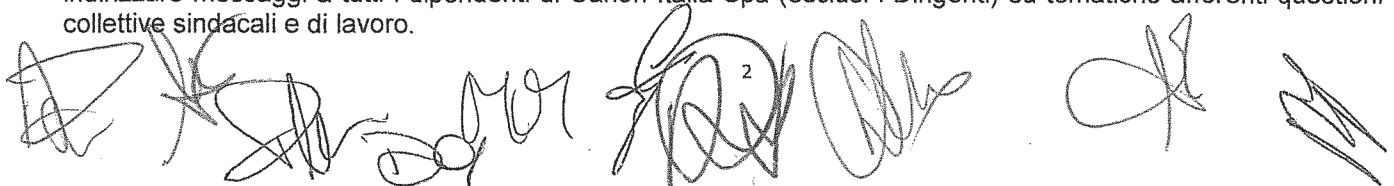
Viene inoltre costituito un Coordinamento Nazionale delle RSA / RSU composto da 7 delegati che saranno designati dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente Accordo.

Per il solo espletamento del ruolo e dei compiti assegnati al Coordinamento Nazionale delle RSA / RSU vengono rese disponibili 672 ore annue retribuite di permessi sindacali complessive per la totalità del Coordinamento. Resta inteso che i delegati del coordinamento dovranno inserire l'apposito giustificativo nel sistema di rilevazione presenze aziendale al fine della corretta allocazione delle ore. Resta inoltre inteso che non saranno conteggiate in tali permessi sindacali le ore utilizzate per la partecipazione ad incontri richiesti dall'Azienda e non inclusi nei punti di cui sopra ed ai conseguenti eventuali incontri preparatori per questi.

Vengono inoltre rese disponibili 14 ore retribuite annue per ciascun dipendente per l'effettuazione di assemblee sindacali. Le assemblee potranno essere richieste dalle RSA / RSU dell'area geografica specifica e/o dalle OO.SS. competenti per territorio. Resta inteso che i partecipanti all'assemblea dovranno inserire l'apposito giustificativo nel sistema di rilevazione presenze aziendale al fine della corretta allocazione delle ore.

Per l'espletamento dell'attività sindacale delle RSA / RSU vengono rese disponibili 4 ore annue retribuite di permessi sindacali per ciascun dipendente per ogni Area Territoriale come sopra definita. Il monte ore annuo suddetto include tutti i permessi retribuiti richiesti ed usufruiti per l'esercizio dell'attività sindacale svolta sia all'interno dei luoghi di lavoro che al di fuori di essi, per qualunque tipologia di attività sindacale (aziendale, territoriale, nazionale, preparazione di incontri con l'Azienda o altro, ecc.). Resta inteso che i rappresentanti delle RSA / RSU dovranno inserire l'apposito giustificativo nel sistema di rilevazione presenze aziendale al fine della corretta allocazione delle ore. Resta inoltre inteso che non saranno conteggiate in tali permessi sindacali le ore utilizzate per la partecipazione ad incontri richiesti dall'Azienda e non inclusi nei punti di cui sopra ed ai conseguenti eventuali incontri preparatori per questi ultimi.

È inoltre assegnato a ciascuna delle due RSA / RSU ed al Coordinamento un indirizzo email con possibilità di indirizzare messaggi a tutti i dipendenti di Canon Italia Spa (esclusi i Dirigenti) su tematiche afferenti questioni collettive sindacali e di lavoro.





Infine sarà messa a disposizione presso le sedi di Cernusco sul Naviglio e Roma una "saletta sindacale". In attesa dell'identificazione di essa, che avverrà entro il 31 dicembre 2016, l'Azienda consentirà di utilizzare previa prenotazione, presso le medesime sedi, una sala riunioni chiusa.

## **FORMAZIONE**

Le Parti confermano la necessità di proseguire negli investimenti in attività formative realizzati negli anni scorsi, ancora più alla luce del contesto competitivo e di mercato estremamente mutevole e sfidante.

Si dà quindi atto che lavoratori e Manager renderanno quanto più diffuso, esteso e frequente l'uso degli strumenti e sistemi aziendali di formazione, sviluppo e valutazione (oggi raggruppati nel "Development Hub") e dei conseguenti Piani di Sviluppo Personale (PDP) secondo quanto di volta in volta stabilito ed approvato dal Manager di riferimento.

In Particolare, si conferma la necessità e l'impegno da parte sia dell'Azienda che dei lavoratori di proseguire con la realizzazione di tutte le possibili ed opportune attività formative, secondo le molteplici e variegata modalità implementative disponibili (on line, in aula, mista) e nelle varie aree operative (tecnica, comportamentale, di prodotto, ecc.).

Inoltre, le Parti danno atto dell'impegno reciproco di massimizzare l'impiego e l'uso dei fondi interprofessionali per il finanziamento delle attività formative.

Infine, a conferma anche in questo ambito della disponibilità reciproca a realizzare momenti di condivisione e confronto, si stabilisce un (1) incontro informativo annuale sulle attività formative svolte nell'anno precedente. Di norma tale incontro ha luogo in contemporanea con l'incontro informativo di marzo / aprile di cui al paragrafo "Sistema di Relazioni Sindacali".

## **SALUTE E SICUREZZA**

Le Parti danno atto che il contesto normativo e regolamentare (nazionale e locale) in tema di salute e sicurezza ha registrato negli ultimi anni un rilevante e qualificato sviluppo ed irrobustimento, andando in particolare a recepire o sostituire gran parte delle previsioni oggetto dei precedenti accordi di secondo livello siglati in passato da Canon e dalle OO.SS. L'Azienda ha inoltre proseguito nella realizzazione di molte azioni ed iniziative volte all'incremento della tutela delle persone in tema di salute e sicurezza, coinvolgendo compiutamente anche gli RLS. A tale proposito, l'Azienda si impegna a proseguire in questa direzione di massima attenzione sulle tematiche di salute e sicurezza e a mantenere un rapporto aperto e costruttivo con gli RLS.

È inoltre assegnato agli RLS un unico indirizzo email con possibilità di indirizzare messaggi a tutti i dipendenti di Canon Italia Spa (inclusi i Dirigenti) su tematiche afferenti questioni collettive di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## **PERMESSI PER INDISPOSIZIONE E VISITE MEDICHE**

È possibile assentarsi dal lavoro per indisposizione per un periodo massimo di 1 giorno senza la presentazione del certificato medico fino ad un massimo di 5 giorni nell'anno solare e purché tali assenze non vengano effettuate in giornate adiacenti (precedenti o successive) ad un week end o ad una festività o ad una o più giornate di assenza giustificata con ferie, Rol o qualunque altra tipologia di giustificativo.

E' inoltre possibile assentarsi dal lavoro fino ad un massimo di 40 ore annue per visite mediche preannunciate da richiesta al proprio responsabile con ragionevole preavviso e poi giustificate da specifico certificato medico attestante anche l'ora di inizio e fine della visita. È concesso ed incluso un tempo di viaggio complessivo (Andata e Ritorno) fino ad un massimo di 1 ora e 30 minuti. Resta inteso che il limite annuo in questione non trova applicazione nel caso di visite mediche effettuate a seguito di patologie gravi e continuative, che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale.

Analogo trattamento verrà riconosciuto in caso di gravidanza e per l'assistenza in caso di malattia di figli fino a 3 anni di età.

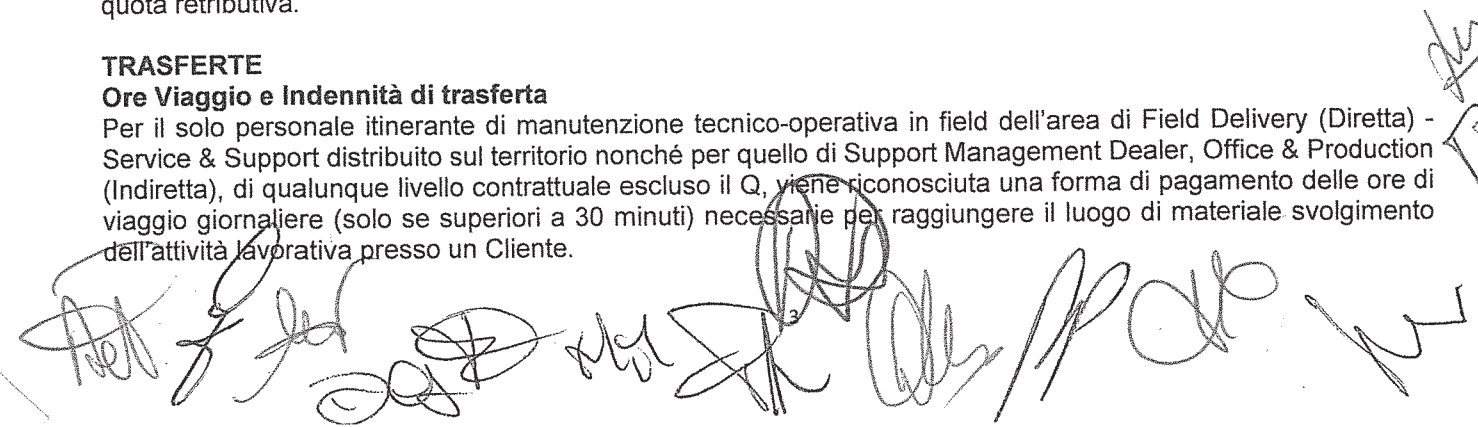
## **INTEGRAZIONE IN CASO DI MALATTIA**

In caso di malattia che perduri fra il 4° ed il 20° giorno, in deroga a quanto previsto dal CCNL Terziario vigente, l'Azienda integrerà l'indennità di malattia pagata dall'Inps al Lavoratore malato fino a raggiungere il 100% della quota retributiva.

## **TRASFERTE**

### **Ore Viaggio e Indennità di trasferta**

Per il solo personale itinerante di manutenzione tecnico-operativa in field dell'area di Field Delivery (Diretta) - Service & Support distribuito sul territorio nonché per quello di Support Management Dealer, Office & Production (Indiretta), di qualunque livello contrattuale escluso il Q, viene riconosciuta una forma di pagamento delle ore di viaggio giornaliero (solo se superiori a 30 minuti) necessarie per raggiungere il luogo di materiale svolgimento dell'attività lavorativa presso un Cliente.



Il calcolo delle ore viaggio decorre solo al superamento del 30° minuto ed è realizzato con incrementi di 15 minuti.

A seguito di approvazione preventiva della trasferta da parte del Manager responsabile, le ore saranno pagate mensilmente nel mese successivo a quello di effettuazione oppure in alternativa recuperate, in via prioritaria, entro il terzo mese successivo, termine entro il quale decadranno. Il pagamento avverrà con la valorizzazione oraria lorda unica e forfettaria di 15 euro.

Allo stesso modo, per la stessa categoria di lavoratori in questione, viene riconosciuta in occasione di trasferta un'indennità di pernottamento di 20 euro da erogare in caso pernottamento al di fuori della propria abitazione.

#### **Valori di spesa massima**

I valori di spesa massima per le seguenti voci connesse alle trasferte e validi per tutti i dipendenti di Canon sono aggiornati come segue:

- Pranzo: 20 euro
- Cena: 40 euro

#### **INDENNITÀ PER MANIFESTAZIONI FIERISTICHE**

Al personale, di qualunque livello contrattuale escluso il Q, impegnato in manifestazioni fieristiche propriamente intese (sono pertanto esclusi ad es. incontri locali, presentazioni, workshop, corsi di formazione, eventi di relazione, manifestazioni specifiche, con partner locali e/o cliente/i) viene riconosciuta per ogni giorno di presenza e lavoro superiore alle 8 ore (anche senza pernottamento) un'indennità pari a

- 2/22 della retribuzione mensile il sabato
- 1/22 della retribuzione mensile la domenica (+ giornata di riposo compensativo).

L'indennità di cui sopra si aggiunge all'eventuale compenso per lavoro straordinario (eccedente le 8 ore giornaliere) solo se contrattualmente dovuto.

#### **INDENNITÀ FORFETTARIA PER LAVORO IN CHIUSURA AZIENDALE**

Viene riconosciuta un'indennità forfettaria aggiuntiva per il lavoro prestato nei giorni di chiusura aziendale per il personale delle sedi di Cernusco sul Naviglio e Roma. Tale indennità è pari a

- 30% della retribuzione oraria per ogni ora lavorata per impiegati dal 2° livello a scendere
- 30% della retribuzione giornaliera per impiegati di 1° livello e Quadri.

#### **TELELAVORO E LAVORATORI "REMOTI"**

In sostituzione dell'accordo del 31.7.2012 sul telelavoro, le Parti si impegnano a definire un nuovo e più articolato modello di telelavoro che possa contemperare le esigenze dei lavoratori e le necessità operative ed organizzative aziendali, tenendo conto delle tecnologie attualmente disponibili in Azienda, degli imprescindibili vincoli di costo ed economicità, dei vantaggi connessi alla conciliazione della vita lavorativa e di quella sociale e privata delle persone.

Quanto invece all'accordo del 25.6.2002 sui lavoratori cosiddetti "remoti", esso rimarrà temporaneamente in vigore, in deroga a quanto stabilito nel secondo paragrafo del presente Accordo successivo a "Premesso quanto sopra". Le Parti si impegnano comunque a ridefinire entro 8 mesi dalla decorrenza del presente accordo i termini e le condizioni applicabili ai lavoratori cosiddetti "remoti" interessati dall'accordo del 25.6.2002 sulla base del rinnovato contesto di mercato e di business, la situazione economica e sociale di contorno ed anche il quadro tecnologico complessivo (strumenti di lavoro e apparati di mobilità), con l'obiettivo di contemperare le esigenze di vita e di lavoro degli individui e le necessità aziendali di mantenimento di un conto economico sostenibile.

#### **REPERIBILITÀ**

Il presente meccanismo di reperibilità, disciplinato dalla specifica procedura operativa allegata al presente Accordo di cui costituisce parte integrante, è applicabile solo per il personale itinerante di manutenzione tecnico-operativa in field dell'area di Field Delivery (Diretta) - Service & Support distribuito sul territorio, di qualunque livello contrattuale escluso il Q.

Con reperibilità si intende la disponibilità ad effettuare interventi presso la sede del Cliente al di fuori degli orari di lavoro, di norma dunque dalle 17.30 di un giorno alle 8.30 del giorno seguente.

Al personale in reperibilità vengono riconosciuti i seguenti compensi:

- Indennità di reperibilità per il numero di ore di reperibilità prestate in un dato periodo (fine settimana o settimana): l'indennità è valorizzata per tutti, indipendentemente da livello, ruolo, inquadramento, ecc. con il compenso lordo unico e forfettario orario di 5,75 euro. Per la vigenza del presente Accordo, tale compenso verrà rivalutato annualmente dal 1° settembre dell'1,50%.
- Gettone per ogni uscita per realizzare un intervento presso il Cliente in un dato periodo (fine settimana o settimana): il gettone di uscita è valorizzato per tutti, indipendentemente da livello, ruolo, inquadramento, ecc. con il compenso lordo unico e forfettario di 37,5 euro (cioè 37,5 euro x numero di uscite).
- Pagamento o recupero delle ore viaggio per recarsi presso il Cliente: definito e calcolato secondo quanto stabilito nel capitolo "Trasferte".



L'Azienda si impegna inoltre a mettere in atto le opportune azioni ed iniziative volte all'ampliamento del numero di lavoratori coinvolti nel meccanismo della reperibilità.

Infine le Parti condivideranno semestralmente l'andamento del meccanismo della reperibilità.

### PREMIO AZIENDALE CONSOLIDATO E 3° ELEMENTO PROVINCIALE

Resta confermato quanto stabilito all'Art.12 punto A. e D. nell'Accordo Integrativo Canon del 5.7.2006.

### CHIUSURE AZIENDALI

Le chiusure aziendali annuali (incluse quelle del mese di gennaio dell'anno successivo) sono proposte dall'Azienda e condivise con le RSU ogni anno di norma entro il 28 febbraio, in misura non superiore ai 15 giorni effettivi e potranno riguardare congiuntamente o distintamente varie sedi, reparti, uffici.

### PREMIO DI RISULTATO (PdR)

A decorrere dall'anno di competenza 2016 viene istituito un Premio di Risultato Aziendale variabile in funzione dell'andamento dei seguenti due parametri:

- Valore delle Forniture (Net Sales) di Canon Italia Spa (esclusa IDM e Società affiliate)
- PBT "fully allocated" di Canon Italia Spa (esclusa IDM e Società affiliate)

A ciascuno dei due parametri suddetti è associato un premio monetario lordo variabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi, all'interno della scala di parametrizzazione e calcolo che segue.

Il valore del premio monetario associato a ciascuno dei due parametri è di 200 euro al raggiungimento del 100% del valore del parametro. Pertanto

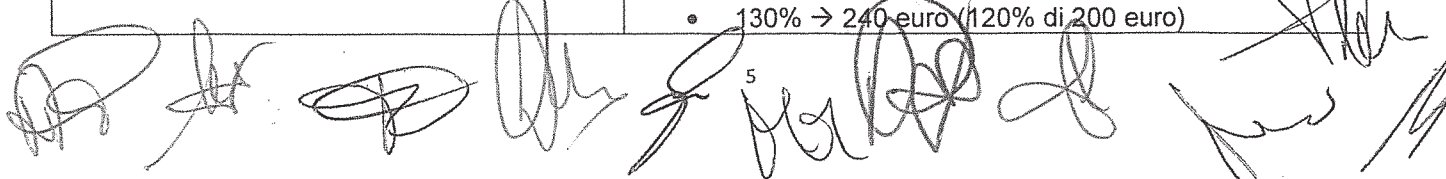
- Valore delle Forniture (Net Sales): premio lordo associato al 100% → 200 euro
- PBT: premio lordo associato al 100% → 200 euro

Annualmente l'Azienda assegna di norma entro il mese di aprile un valore obiettivo (valore di Original Budget – OB) per ciascuno dei due parametri suddetti, desumendolo dal sistema di reportistica gestionale aziendale (OMD) così da garantire e salvaguardare il principio di certezza e misurabilità del dato. A tal fine è organizzato uno specifico incontro con il Coordinamento Nazionale delle RSA / RSU.

Al termine di ogni anno, di norma nel mese di aprile dell'anno successivo, l'Azienda rende noto il valore a consuntivo per ciascuno dei due parametri suddetti, desumendolo dal sistema di reportistica gestionale aziendale (OMD) così da garantire e salvaguardare il principio di certezza e misurabilità del dato.

La scala di parametrizzazione e calcolo del premio è la seguente:

Valore effettivo del parametro	Ammontare del premio lordo (200 euro come valore al 100%)
<90%	0
>=90% e <95%	progressione lineare partendo dal 30% del premio ed arrivando al 50% del premio → ogni punto di incremento percentuale vale 4 punti di incremento del premio ESEMPIO <ul style="list-style-type: none"><li>• 90% → 60 euro (30% di 200 euro)</li><li>• 92% → 76 euro (38% di 200 euro)</li><li>• 95% → 100 euro (50% di 200 euro)</li></ul>
>=95% e <100%	progressione lineare partendo dal 50% del premio ed arrivando al 100% del premio → ogni punto di incremento percentuale vale 4 punti di incremento del premio ESEMPIO <ul style="list-style-type: none"><li>• 95% → 100 euro (50% di 200 euro)</li><li>• 97% → 116 euro (58% di 200 euro)</li><li>• 100% → 200 euro (100% di 200 euro)</li></ul>
>=100%	progressione lineare 1:1 fino ad un massimo di 120% del premio → ogni punto di incremento percentuale vale 1 punto di incremento del premio ESEMPIO <ul style="list-style-type: none"><li>• 100% → 200 euro (100% di 200 euro)</li><li>• 110% → 220 euro (110% di 200 euro)</li><li>• 120% → 240 euro (120% di 200 euro)</li><li>• 130% → 260 euro (130% di 200 euro)</li></ul>



Le seguenti previsioni regolano il meccanismo di funzionamento del PdR:

- Il premio verrà eventualmente pagato di norma nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza ai lavoratori in forza e non dimissionari alla data di corresponsione del premio secondo quanto di seguito meglio precisato.
- I calcoli del raggiungimento del risultato di Valore delle Forniture (Net Sales) e PBT sono realizzati con arrotondamento all'unità (0 cifre dopo la virgola).
- Il premio non ha nessuna incidenza su istituti differiti: gli importi calcolati e liquidati sono cioè considerati onnicomprensivi, avendo le Parti tenuto conto di ogni incidenza nella loro quantificazione; essi pertanto non hanno riflessi su altri istituti contrattuali e di legge, diretti o indiretti (incluso il TFR).
- Il premio è riparametrato per i Part Time e per assenze superiori a 6 mesi di calendario nell'anno solare di riferimento (a tal fine si considera come mese intero la frazione dello stesso superiore ai 15 giorni); i periodi di assenza per maternità obbligatoria ed infortunio sono esclusi dalla riparametrazione in questione.
- Il PdR è applicato a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato purché superiore a 6 mesi nell'anno solare, nonché ai lavoratori con contratto di lavoro di somministrazione a tempo determinato o a tempo indeterminato (purché superiore a 6 mesi nell'anno solare), non dimissionari ed in forza alla data del pagamento dello stesso, pro quota in dodicesimi nel caso in cui la prestazione nell'anno di maturazione del premio medesimo sia stata inferiore all'anno, con una soglia minima di 6 mesi lavorati (a tal fine si considera come mese intero la frazione dello stesso superiore ai 15 giorni).

Le Parti si dichiarano disponibili fin d'ora a rivedere e ridiscutere, in tutto o in parte, il meccanismo del presente Premio di Risultato, i suoi obiettivi e premi connessi al verificarsi di fenomeni o eventi o situazioni interne o esterne all'Azienda, di mercato o ambientali, che modifichino in modo rilevante il contesto organizzativo o tecnico-produttivo nonché la situazione economico-finanziaria e reddituale dell'Azienda.

Inoltre le Parti confermano disponibilità a discutere eventuali meccanismi di utilizzo di parte o di totalità del PdR consuntivato verso iniziative di welfare aziendale, secondo modalità e a condizioni che potranno essere oggetto di prossima trattativa e discussione congiunta nel rispetto delle normative vigenti.

Le Parti si danno atto che al PdR disciplinato dal presente Accordo sarà applicato di volta in volta il trattamento fiscale e contributivo previsto dalle specifiche normative vigenti.

#### DURATA E VALIDITÀ

Il presente Accordo è valido e trova applicazione a partire dal 1° settembre 2016 e fino a tutto il 31 dicembre 2018 e potrà essere disdetta a mezzo raccomandata da una delle due Parti con un preavviso di 60 giorni. In caso di disdetta, le Parti attiveranno tempestivamente il confronto al fine di individuare soluzioni condivise, esaminando le criticità e ricercando possibili soluzioni. Fino alla stipula di un nuovo accordo resta comunque valido ed applicabile quanto contenuto nel presente Accordo.

Letto confermato e sottoscritto.

Canon Italia Spa – con Azionista Unico

Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza

Filcams CGIL Nazionale

Fisascat Cisl Nazionale

Unitucs Territoriale con delega anche Nazionale

Filcams CGIL Territoriale

RSA Canon Italia Spa – con Azionista Unico / RSU ex Océ

AII 1  
PROCEDURA OPERATIVA DI REPERIBILITÀ

A seguito di quanto stabilito nell'accordo sindacale dell'8 luglio 2016, la presente procedura operativa normalizza e regola i servizi di assistenza tecnica di "Extended Coverage" resi in regime di reperibilità e cioè al di fuori del normale orario di lavoro (di norma dunque dalle 17.30 di un giorno alle 8.30 del giorno seguente) presso la sede del Cliente dal personale itinerante di manutenzione tecnico-operativa in field dell'area di Field Delivery (Diretta) - Service & Support distribuito sul territorio, di qualunque livello contrattuale escluso il Q.

- Il servizio verrà reso coinvolgendo potenzialmente tutto il personale preparato ad effettuarlo.
- Le chiamate dei Clienti saranno ricevute da un responsabile (dispatcher) che, verificatane la validità, provvederà eventualmente ad informare il tecnico in servizio di reperibilità.
- Il numero di turni di reperibilità trimestrali per persona non dovrà essere superiore a 3, con un intervallo minimo di quattro settimane tra due turni. Su base semestrale e annua il numero di turni di reperibilità massima per persona seguirà lo schema che segue:
  - dal 1° luglio al 31 dicembre 2016: 6
  - dal 1° gennaio al 30 giugno 2017: 4
  - dal 1° luglio al 31 dicembre 2017: 3
  - dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018: 6
  - Anni seguenti: 6.

È fatta salva la volontarietà delle due parti coinvolte (Azienda e Lavoratore).

Dichiarazione dell'Azienda:

L'Azienda si rende disponibile a considerare eventuali richieste volontarie da parte dei Lavoratori di effettuare un numero di turni di reperibilità superiore a quanto sopra.

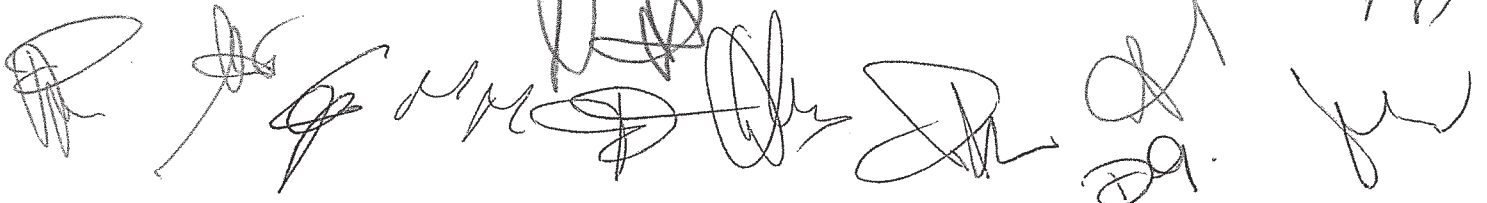
Ove l'attuale organico non consenta soluzioni di questo tipo, si opererà per:

- a) valutazione di necessità di adeguamento dell'organico in reperibilità
  - b) definizione del raggio di copertura tra unità territoriali contigue
  - c) eventuali zone di ridotta copertura tecnica verranno valutate per ricercare adeguate soluzioni locali dandone informazione alle RSU/RSA.
- Il turno di reperibilità inizia il lunedì e può estendersi sino alla domenica successiva secondo gli orari di copertura previsti dal responsabile.
  - Il calendario mensile di reperibilità verrà redatto e diffuso almeno un mese prima a cura del responsabile. Qualora per cause di forza maggiore il tecnico previsto in un turno non risultasse disponibile, la copertura sarà garantita di norma effettuando lo scambio di turno con il tecnico previsto nella settimana successiva o altro in programma nel mese.
  - Il numero di interventi settimanali in reperibilità per tecnico non dovrà di norma superare il numero di giorni di reperibilità. Qualora tale limite venisse per 3 volte superato, sarà compito del responsabile predisporre provvedimenti per ricondurlo all'interno della norma. In caso contrario si attua una verifica tra le parti in sede sindacale per identificare soluzioni alternative basate anche su diversi regimi di orario.

---

• Il luogo da cui viene esercitato il servizio di reperibilità da parte del tecnico è il domicilio o altro luogo concordato con il responsabile, purché risulti garantita l'efficacia del servizio (tempi di servizio, copertura del telefono, ecc.).

• Il tecnico, pur rispondendo alle chiamate, non avrà l'obbligo di ottemperare ad ulteriori interventi qualora l'impegno abbia superato di 5 ore il normale orario giornaliero ivi comprese le ore di viaggio durante il servizio di reperibilità feriale, o le 10 ore complessive per ogni giornata di sabato, domenica e festivi, comunque non oltre le 29 ore settimanali complessive. Durante il turno di reperibilità non verranno richieste altre prestazioni straordinarie se non per continuazione di intervento e comunque nei limiti di cui sopra.





• Durante il turno di reperibilità per 5, 6 o 7 giorni sino o oltre le ore 00.00, l'orario di lavoro giornaliero dei tecnici sarà 9.30 - 17.30, senza applicazione dell'orario flessibile. Le prime 5 ore di intervento durante il periodo di reperibilità verranno retribuite come straordinario secondo quanto previsto dal CCNL, ma dette ore non entreranno nel computo del cumulo annuo ore straordinarie.


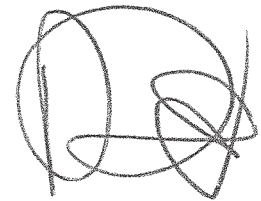
• Nel caso di interventi effettuati dall'1.00 alle 8.30, si conviene che il tempo di intervento verrà corrispondentemente portato a ritardo dell'inizio dell'orario di lavoro come permesso retribuito a partire dalle ore 09.30 del medesimo giorno.

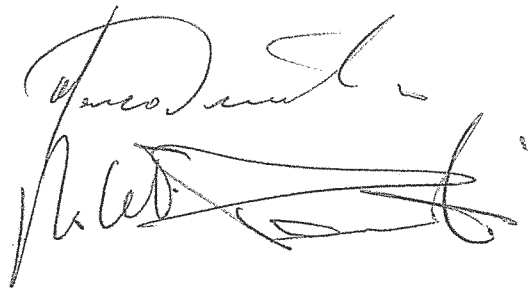
Qualora l'intervento notturno si prolunghi sino all'inizio del normale orario di lavoro (08.30), le ore di recupero potranno essere godute anticipando l'uscita.



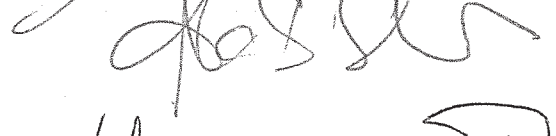
Analogo trattamento verrà applicato per gli interventi effettuati nelle giornate consecutive di sabato e domenica con facoltà di recupero sino ad un massimo di 8 ore nella settimana successiva delle ore effettuate nella giornata di domenica.

• Resta inteso che il tecnico in reperibilità non verrà chiamato fuori orario quando non in turno.

• In caso di intervento non risolutivo il tecnico impegnato in reperibilità richiederà il supporto telefonico al responsabile che cercherà di garantire il necessario a e supporto.

  
F. Rossi  
S. Rossi  




  
  
  
F. Rossi  
