

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Centri Elaborazione Dati (CED), *per le società tra professionisti, costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011, per gli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e per le agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative*

9 LUGLIO 2015

Il giorno 9 del mese di luglio dell'anno 2015, in Roma, presso la sede dell'Assoced, Via Duilio, n. 13, Roma, si sono incontrati:

La Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - ASSOCED, rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin, dal Segretario Generale Antonio Forte e da una delegazione composta da: Giammarino Battistella, Enza Costantino, Roberto Paperini, Paolo Frighetto, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Rino Rossetto, Lamberto Galassetti, con l'assistenza della Confeterziario nella persona di Giancarlo Badalin, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali

La Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali - LAIT, rappresentata dal Presidente Giancarlo Badalin ed una delegazione composta da Giammarino Battistella, Rino Rossetto, Enzo Passarella con l'assistenza della Confeterziario nella persona di Giancarlo Badalin, della direzione per le relazioni istituzionali e industriali

e

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale, rappresentata dal Segretario Generale Luca Malcotti e da una delegazione composta da: Luigi Giulio De Mitri Pugno, Franco Silvani, Amedeo Gismondi, Riccardo Uberti, Massimiliano Rossato, Giovanni Romeo, Gaetano Panico, Vincenzo Pavia, Massimiliano D'Alessandro, Antonio Caprio, Giuseppe De Rosa, Giuseppina Artale, Michele Virgilio, Maurizio Barbieri, Vito Perrone, Massimiliano Asquini, Luigi Castiglione, Laura Cozzo, Giuseppe De Luca, Brunella Filotico, Vita Letizia Fiorino, Flavio Lo Vaglio, Daniele Massimi, Luca Matrigiani, Luigi Menichini, Sabrina Nigro, Andrea Paggiossi, Franco Penello, Giuseppe Perna, Concetta Borzacchiello, Roberto Spina, Pasquale Vozzo, Oreste Zona, con l'assistenza del Segretario Confederale Ugl, Ezio Favetta

con la consulenza giuridica di Rosalba Pelusi, esperta di diritto del lavoro e relazioni sindacali

Le quali hanno sottoscritto il presente contratto collettivo di lavoro per i Centri Elaborazione Dati (CED) *per le società tra professionisti, costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011, per gli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e per le agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative ed i lavoratori dagli stessi dipendenti*, composto da:

- 1 Premessa
- 35 Titoli
- 203 Articoli
- 6 Allegati

Premessa

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale in atto ormai da lungo tempo continua a mantenere nell'incertezza il nostro Paese pertanto a tutte le Parti sociali si richiede un forte impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a far ripartire le imprese, tutelare l'occupazione e difendere il potere d'acquisto dei salari.

In questo contesto, e dopo ampia discussione e confronto, Le Parti sono addivenute alla definizione del presente testo che rinnova il ccnl 28 maggio 2012, con decorrenza 1° luglio 2015.

Il presente contratto recepisce le norme dettate dal Jobs Act, con particolare riferimento al mercato del lavoro e ai diritti delle lavoratrici madri.

Le Parti si impegnano ad operare eventuali modifiche e integrazioni alle discipline contenute nel presente ccnl che si rendessero necessarie a seguito di ulteriori interventi legislativi nell'arco di vigenza dello stesso.

Il testo contrattuale, in versione informatica, può essere scaricato dal portale www.ccnlced.it

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 (Validità e sfera di applicazione del contratto)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutti i Centri Elaborazione Dati qui di seguito elencati ed il relativo personale dipendente.

- A) Centri elaborazione dati contabili;
- B) Centri elaborazione cedolini paghe;
- C) Centri elaborazione data entry;
- D) Centri elaborazione dati per amministrazioni pubbliche;
- E) Centri elaborazione servizi per il commercio e/o artigianato;
- F) Centri elaborazione dati per la comunicazione aziendale (Telemarketing);
- G) Centri elaborazione dati per attività di mailing e publishing;
- H) Centri Elaborazione Dati operanti come Internet Provider;
- I) Centri Elaborazione Dati operanti per la fornitura di servizi commerciali o non forniti per conto terzi in modalità online (customer care);
- J) Centri Elaborazione Dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete (Call – Center);
- K) altri centri che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie.

A decorrere dal 1° aprile 2012, il ccnl si applica:

- a) ai lavoratori dipendenti delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono:
 - attività riconducibili a quelle specifiche dei CED;
 - attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei CED.
- b) agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi
- c) alle agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative

A decorrere dal 1° luglio 2015, il c.c.n.l. si applica altresì ai lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le Parti precisano che il contratto è applicabile a tutti i lavoratori, sia con contratto di lavoro subordinato che a progetto, con o senza partita IVA.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 (Classificazione del personale)

Il personale addetto ai CED e quello dipendente delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono attività riconducibili a quelle specifiche dei CED è classificato su *nove* livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla proprietà.

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente il CED, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale del CED.

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività del CED con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

- Capo di ufficio tecnico;
- Capocentro EDP;
- Analista sistemista;
- Capo ufficio amministrativo;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile public relations;
- Responsabile ricerche statistiche;
- Direttore di logistica;
- System Manager;
- Lan Manager;
- Security Manager;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Product manager;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- *Call Center Manager.*

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare del CED nonché con eventuali responsabilità di settori che implicano coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

In dettaglio:

- Programmatore analista;
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto specializzato di EDP;
- Capo Servizio qualità;
- Web Master;
- System Analyst;
- Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;

- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Programmatore analista;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Analista di procedure organizzative;
- *Supervisor*.

Terzo Livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

- Programmatore Senior per applicativi SW;
- Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Scheduler flussista;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;
- Programmatore minutatore di programmi;
- Team Leader.

Terzo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite.

In dettaglio:

- Operatore/programmatore EDP;
- Impiegato amministrativo;
- Responsabile del servizio paghe;
- Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato;
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Operatore meccanografico;
- Stenodattilografo;
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Operatore *Call Center* senior.

Quarto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Contabile d'ordine;
- Digitatore EDP;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- Online assistant (Help Desk);

- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
- Fatturista;
- Protocollista;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- *Operatore Call Center.*

Quinto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite.

- Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe;
- Dattilografo;
- Schedarista;
- Archivistica;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria;
- Operatore di *Call Center*, in audio e/o video;
- Operatore di controllo per IP;
- *Operatore Call Center junior.*

Sesto Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

A questo livello appartengono i lavori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto secondo le modalità di cui al successivo articolo;

- Centralinista;
- Portiere;
- Custode;
- Fattorino;
- Addetto allo smistamento delle pratiche
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

I lavoratori dipendenti da società tra professionisti costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011 che svolgono attività di tipo economico-amministrativo e tecnico, diverse dalle attività dei CED, da studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi e da agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative sono classificati nelle seguenti aree e livelli:

A) Area economico-amministrativa

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla società.

In dettaglio:

- Direttore del personale
- Direttore amministrativo
- Direttore area marketing
- Responsabile della sede centrale

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente la struttura, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale

In dettaglio:

- Vice direttore
- Responsabile di sede decentrata
- Esperto di sviluppo organizzativo

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano funzioni direttive caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati.

In dettaglio:

- Capo servizio amministrativo e contabile;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile public relations;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti.

Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali ricevute o con responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

- Capo ufficio;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Analista di costi aziendali;
- Determinatore di costi;
- Supervisor

Terzo livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Impiegato addetto all'amministrazione del personale;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Team Leader.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

In dettaglio:

- Segretario di concetto;
- Contabile;
- Impiegato amministrativo;
- Traduttore;
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici.

Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Impiegato amministrativo;
- On line assistant;
- Addetto alla fatturazione
- Protocollista
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- Addetto alla compilazione di libri, scritture, registri obbligatori;

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Impiegato amministrativo;
- Dattilografo;
- Centralinista;
- Archivistica;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria;
- Autista;
- Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Portiere;
- Custode
- Fattorino
- Addetto smistamento pratiche
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

B) AREA TECNICA

Quadro di Direzione

Appartengono a questo livello i lavoratori che operano in assoluta autonomia, anche coordinando altri lavoratori, e che riferiscono, a livello di consuntivo, alla società.

In dettaglio:

- Responsabile della sede centrale
- Responsabile di cantiere
- Responsabile di ufficio tecnico
- Coordinatore capo commessa

Quadro

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente la struttura, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale

In dettaglio:

- Responsabile di sede decentrata
- Esperto di sviluppo organizzativo
- Coordinatore secondo le direttive del Quadro di direzione

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano funzioni direttive caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di

discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati.

In dettaglio:

- Capo di ufficio tecnico;
- Capocentro EDP;
- Analista sistemista;
- Responsabile ricerche statistiche;
- Direttore di logistica;
- System Manager;
- Lan Manager;
- Security Manager;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Product manager;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Call Center Manager.

Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali ricevute o con responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

In dettaglio:

- Addetto specializzato di EDP;
- Capo Servizio qualità;
- Progettista
- Capo verificatore impianti
- Web Master;
- System Analyst;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Programmatore analista;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Collaudatore
- Certificatore
- Analista di procedure organizzative;
- Supervisor.

Terzo livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che alle competenze e professionalità di cui al livello terzo aggiungono una capacità di svolgimento autonomo delle proprie mansioni o di semplice coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

- Programmatore Senior per applicativi SW;
- Addetto all'elaborazione di compiti tecnico-estimativi, capitolati, contratti d'appalto
- Programmatore minutatore di programmi;
- Tecnico di laboratorio
- Assistente di cantiere

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

In dettaglio:

- Operatore/programmatore EDP;
- Controllore di settore tecnico;
- Disegnatore
- Programmatore
- Assistente di cantiere

Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Addetto al controllo macchine EDP;
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
- Disegnatore

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Archivista;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria;
- Autista;
- Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite.

In dettaglio:

- Portiere;
- Custode
- Fattorino
- Addetto smistamento pratiche
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici

Commissione tecnica paritetica per la classificazione del personale

Le Parti concordano sulla necessità di provvedere ad un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenuti nel c.c.n.l. allo scopo di adeguarne la disciplina ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore

Pertanto, entro il 31 dicembre 2015, sarà insediata una Commissione tecnica per la classificazione del personale, pariteticamente composta da 3 rappresentanti designati da Assoced e Lait e da 3 rappresentanti designati da Ugl Terziario.

La Commissione procederà a raccogliere tutti gli elementi di conoscenza utili per svolgere la propria attività, finalizzata a progettare una proposta di riforma dell'attuale struttura dell'inquadramento, adottando criteri di rispondenza all'evoluzione dei processi organizzativi e produttivi e alla correlativa specifica professionalità del personale, con particolare riguardo alle mansioni polivalenti, alla responsabilità ed autonomia delle singole posizioni di lavoro.

La Commissione svolgerà i propri lavori nel corso del triennio di vigenza del presente contratto, e presenterà sei mesi prima della sua scadenza un rapporto conclusivo alle parti stipulanti.

Le parti provvederanno, in occasione del rinnovo contrattuale per il triennio successivo, a negoziare soluzioni sui contenuti della relazione della Commissione e ad aggiornare il sistema di inquadramento con figure professionali nuove e/o mancanti.

Art. 3 (Deroghe alla classificazione – Lavoratori in servizio al 31.3.2005)

I lavoratori già in servizio alla data del 31 marzo 2005 con le seguenti mansioni:

- On line assistant (Help Desk);
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;

manterranno il livello terzo indipendentemente dalla nuova classificazione.

I lavoratori già in servizio alla data del 31 marzo 2005 con le seguenti mansioni:

- Dattilografo;
- Schedarista;
- Archivista;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria.

manterranno il livello quarto indipendentemente dalla nuova classificazione.

Art. 4 (Automatismi di carriera)

Al fine di garantire per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con modalità ordinaria, di acquisire le necessarie competenze professionali e le conoscenze specifiche sulle procedure operative seguite in azienda, è consentita per i neoassunti con più di trenta anni di età, la possibilità di inquadramento nel sesto livello, secondo la tabella temporale riportata nel comma successivo.

I lavoratori assunti al sesto livello con automatismo di carriera (iter) avranno la seguente progressione:

Livello d'approdo	6° livello	5° livello
Quarto livello	1-6 mesi	7-18 mesi
Quinto livello	1-12 mesi	-

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello di transito in cui saranno progressivamente inquadrati.

Nota a verbale

Superato il periodo di prova, le progressioni di carriera non saranno soggette ad alcuna valutazione e non potranno essere posticipate per nessuna causa.

Art. 5 (Mansioni di attesa)

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- Custode;
- Portiere;
- Centralinista;

al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente di attesa.

TITOLO III

QUADRI

Art. 6 (Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi del Centro Elaborazione Dati nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

La categoria Quadri è articolata in due livelli:

- Quadri di Direzione
- Quadri

CHIARIMENTO A VERBALE

La corretta interpretazione dell'articolo 6 è la seguente:

- 1) sono considerati quadri i lavoratori in possesso di tutte le competenze tecnico-professionali in grado di gestire nel suo complesso l'attività del CED, con la sola esclusione della direzione strategico e/o industriale di competenza della proprietà e/o dei Dirigenti;
- 2) il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola il CED, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
- 3) in aggiunta ai precedenti punti, il quadro impiegato presso CED con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.

Art. 7 (Orario part- time speciale per Quadri)

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 16 ore mensili.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 8 (Formazione e aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, i Centri Elaborazione Dati favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 9 (Assegnazione della qualifica)

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 10 (Polizza assicurativa)

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 11 (Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

Fino al 30 giugno 2015:

- Quadri di Direzione Euro 238,00 (duecentotrentaquattro/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 212,00 (duecentodieci/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° luglio 2016:

- Quadri di Direzione Euro 241,00 (duecentoquarantuno/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 214,00 (duecentoquattordici/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° luglio 2017:

- Quadri di Direzione Euro 245,00 (duecentoquarantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 219,00 (duecentodiciannove/00 euro) lorde per 14 mensilità.

TITOLO IV

ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 12 (Assunzione)

L'assunzione dei lavoratori deve essere effettuata secondo le norme di legge in vigore e deve risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente c.c.n.l., le seguenti indicazioni:

- a) identità delle parti;
- b) sede o domicilio del datore di lavoro;
- c) luogo di lavoro o indicazione che il lavoro verrà svolto in luoghi diversi;
- d) data di inizio del rapporto;
- e) durata del rapporto con la precisazione se è a tempo determinato o indeterminato;
- f) durata del periodo di prova;
- g) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore;
- h) trattamento economico iniziale;
- i) durata dell'orario di lavoro e delle ferie retribuite;
- l) termini di preavviso in caso di recesso;
- m) informativa per la bilateralità e l'assistenza sanitaria integrativa.

L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, all'orario di lavoro, alla durata delle ferie e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente c.c.n.l.

Per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista si rimanda al successivo Titolo V del presente CCNL.

Art. 13 (Documentazione)

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita e stato di famiglia non anteriore a 3 mesi;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di formazione professionale o di addestramento frequentati; attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- c) fotocopia tesserino codice fiscale;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, L. 11 novembre 1983, n. 638;
- j) liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 14 (Periodo di Prova)

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri (<i>tutti</i>) e Primo Livello	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	120 giorni
Terzo e Quarto Livello	90 giorni
Quinto Livello	45 giorni
Sesto Livello	30 giorni

Il periodo di prova si computerà per i Quadri e Primo livello in giorni di calendario. Per i restanti livelli i giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

TITOLO V

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 (Definizione)

Il contratto di apprendistato, ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è demandata al protocollo contrattuale per l'apprendistato allegato, siglato in data 24 aprile 2012, modificato e integrato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, e parte integrante del presente ccnl (Allegato 1).

TITOLO VI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art.16 (Lavoro a tempo determinato)

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 17 (Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto)

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del T.U. n. 151/2001, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'ultimo comma dell'Art. 16 (Lavoro a tempo determinato) del presente c.c.n.l. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 18 (Contratti a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari)

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico e universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle vacanze estive, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente C.C.N.L., in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, di durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole secondarie di secondo grado. Gli studenti saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, e, in ogni caso, in settori dove possano acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori.

Lo studente da assumere dovrà presentare, a richiesta del datore di lavoro, idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.

I datori di lavoro si impegnano a far conseguire agli studenti un'idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

Le parti demandano alla contrattazione aziendale la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Chiarimento a verbale

Fermo restando il rispetto delle norme dettate dalla L. n. 296/2007, per "studenti di scuole secondarie di secondo grado" si intende, ai fini del presente articolo, studenti che abbiano compiuto il sedicesimo anno di età.

TITOLO VII

MERCATO DEL LAVORO

Art. 19 (Somministrazione di lavoro - Definizione)

Il contratto di somministrazione di lavoro e' il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2012, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 20 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Le parti convengono che l'utilizzo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare in ciascuna unità produttiva il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.

Sono esclusi dal computo, invece, i contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino ad un massimo di 12 mesi.

E' in ogni caso esente da limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 31, D.Lgs. n. 81/2015, la somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991;
- soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o comunque percettori di ammortizzatori sociali;
- lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei nn. 4 e 99, art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con decreto ministeriale (art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Art. 21 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 22 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice deve comunicare ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'associazione datoriale, alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la loro durata, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Devono essere comunicati i rapporti conclusi nel periodo di dodici mesi intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 dicembre dell'anno precedente; la comunicazione va effettuata entro il successivo 31 gennaio.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ciascun anno all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE.

L'utilizzatore deve informare i lavoratori somministrati circa i posti vacanti anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali aziendali.

Art. 23 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 20 e 21 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrato hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3, L. n. 68/1999.

Art. 24 (Lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi.

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 50;
- b) per prestazioni comunque rese da soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui agli artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 81/2015.

L'azienda, con più di 15 dipendenti, è tenuta a informare con cadenza annuale la R.S.U. e in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 25 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di un'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, nella misura del 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 107 del CCNL. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 82 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 26 (Contratto di reimpiego)

In via sperimentale, per la durata del presente c.c.n.l., è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento in azienda di lavoratori con più di 50 anni di età e di soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto di reimpiego percepiranno un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

I lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel V livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del c.c.n.l., percepiranno la retribuzione del IV livello per un periodo di trenta mesi.

Non è possibile applicare tale modalità retributiva ai lavoratori assunti per svolgere mansioni ricomprese nel VI livello della classificazione del personale di cui all'art. 2 del c.c.n.l..

Art. 27 (Gestione delle controversie)

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE alla Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri uno dell'associazione dei datori di lavoro, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente – nominato dalla locale DPL;
- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

TITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 (Orario normale settimanale)

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliera eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa, non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Al secondo livello di contrattazione aziendale e provinciale/regionale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 29 (Disposizioni per i lavoratori in reperibilità)

I Centri Elaborazione Dati per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% delle retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 30 (Flessibilità dell'orario)

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In ogni caso, le ore di riduzione devono essere godute o liquidate con quote orarie della retribuzione di cui all'art. 108 del c.c.n.l. entro 12 mesi dal termine del programma annuale di flessibilità.

Decorso tale termine, al lavoratore spetta, oltre la retribuzione per le ore non godute, la maggiorazione prevista dall'art. 46 del c.c.n.l. per il lavoro straordinario.

Le ore maturate ai sensi del presente articolo non possono essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione di orario, permessi ed eventuali altre riduzioni previste a diverso titolo dal c.c.n.l. o da accordi aziendali.

Art. 31 (Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede)

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione – per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel numero 1, c. 2, del successivo art. 78.

Art. 32 (Fissazione dell'orario)

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 12, R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 33 (Lavoratori discontinui)

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:

- 1) uscieri
- 2) inservienti
- 3) fattorini, abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli

è fissata nella misura di 40 ore settimanali.

TITOLO IX

PART-TIME

Art. 34 (Premessa)

L'esigenza di accrescere la base lavorativa dei Centri Elaborazione Dati, di concerto con la riduzione del monte ore annuo di straordinari pro capite possibili, rende per le Parti stipulanti il presente CCNL di primaria importanza il corretto utilizzo dello strumento dei part time.

A tal fine le Parti si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione dei contratti a tempo ridotto al fine di contribuire all'abbattimento della disoccupazione e delle necessità di flessibilità necessariamente connesse con la tipologia produttiva dei Centri Elaborazione Dati.

Art. 35 (Rapporto a tempo parziale)

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto ai fini della prova. Nel contratto dovrà essere indicato:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di svolgimento della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al punto 2) può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale i CED informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla L. 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 36 (Trasformazione del rapporto)

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 37 (Riproporzionamento)

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente c.c.n.l., per il solo fatto di lavorare a tempo parziale.

In ogni caso, al lavoratore con contratto part-time saranno garantite le previsioni di cui al presente CCNL, con i seguenti meccanismi:

- A) riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale determinato sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto;
- B) la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale, fatto salvo il caso di lavoro supplementare, è in misura fissa mensile; la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 109, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 88, altresì la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 111;
- C) in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 58 con una domenica o con diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108;
- D) fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 61 con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dall'art. 110;
- E) conformemente a quanto previsto all'art. 70 i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera;
- F) per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 62 e 65 è determinato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Art. 38 (Lavoro supplementare)

Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale sono consentite prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato e fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno, nella misura di 80 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la -quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 secondo le modalità previste dall'art. 111, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 108, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e

per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nei limiti previsti dall'art. 45 del c.c.n.l.

Art. 39 (Clausole flessibili ed elastiche)

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire per iscritto clausole flessibili ed elastiche.

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- "clausola flessibile", quella che consente di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

- "clausola elastica", quella che consente, nel rapporto di lavoro di tipo verticale o misto, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.

Il patto può essere sottoscritto anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione delle clausole flessibili o elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Dovrà altresì essere indicata la possibilità per il lavoratore di richiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole elastiche o flessibili qualora ricorrano le condizioni di cui al successivo Art. 40 (Revoca del consenso prestato alla clausola flessibile o elastica).

L'esercizio, da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) o di variarne in aumento la durata (clausola elastica), è subordinato ad un preavviso al lavoratore di almeno due giorni lavorativi.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore il diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro supplementare dall'art. 38 (Lavoro supplementare) del c.c.n.l..

Art. 40 (Revoca del consenso prestato alla clausola flessibile o elastica)

Il lavoratore può chiedere l'eliminazione o la modifica delle clausole flessibili ed elastiche precedentemente pattuite per una delle seguenti, documentate, ragioni:

- esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi n. 53/200 e 104/1992
- esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico
- necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma
- esigenze di studio o formazione

Il consenso prestato dal lavoratore può essere comunque sempre revocato in presenza dei motivi espressamente indicati dalla legge (art. 6, c. 7, D.Lgs. n. 81/2015).

La revoca, in forma scritta, può essere effettuata quando siano decorsi almeno 5 mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

A seguito della revoca viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

Art. 41 (Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del c.c.n.l., si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della L. 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro

prestazione lavorativa.

Art. 42 (Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede del Centro Elaborazione Dati stesso oppure presso la sede della ASSOCED.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

Art. 43 (Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e della quattordicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dall'art. 110.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 108 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 44 (Preavviso)

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

TITOLO X

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 45 (Norme generali lavoro straordinario)

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 100 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Art. 46 (Maggiorazioni lavoro straordinario)

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 28, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 107:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 59 le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 107.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 107.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 47 (Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nei Centri Elaborazione Dati che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestatato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 48 (Lavoro ordinario notturno - divieto)

E' vietata la prestazione notturna ordinaria per i dipendenti dei CED che applicano il presente Contratto ad esclusione dei CED ad organizzazione di tipo industriale, di cui al TITOLO XI.

TITOLO XI

LAVORO A TURNI

Art. 49 (Definizione del campo di applicazione)

La presente normativa si applica ai Centri Elaborazione Dati che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- lungo: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- lunghissimo: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- h24: per i CED che non operano mai interruzioni nell'attività.

Art. 50 (Orario di Lavoro)

I Centri Elaborazione Dati ricompresi nel campo di applicazione possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.

I dipendenti assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo.

Ai lavoratori assunti secondo il comma precedente il CED attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time.

Art. 51 (Reperibilità)

I Centri Elaborazione Dati per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'azienda deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 108, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 52 (Sostituzione del lavoratore turnista)

Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, l'azienda potrà richiedere al lavoratore del turno precedente e al lavoratore del turno successivo, l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante.

Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive i lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario ed al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruirsi in accordo con l'azienda entro i successivi 4 mesi.

Art. 53 (Indennità)

I lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

- a) Per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 15% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 108;
- b) Per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'articolo 63), un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 108.

Art. 54 (Cumulo delle indennità)

I lavoratori turnisti possono percepire anche l'indennità di reperibilità di cui all'articolo 51.

Art. 55 (Deroghe contrattuali)

Le Parti stipulanti il presente CCNL considerano le norme previste per i lavoratori turnisti complessivamente migliorative rispetto all'applicazione degli ordinari istituti contrattuali.

Art. 56 (Partecipazione dei lavoratori)

Le aziende per l'applicazione di quanto previsto nel presente titolo, in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la RSU, ove questa non sia presente o nelle aziende con meno di 15 dipendenti, la contrattazione andrà effettuata direttamente con i lavoratori interessati dal lavoro a turni.

Nel caso di accordi raggiunti direttamente con i lavoratori gli stessi potranno essere spediti per la certificazione all'ente bilaterale il quale effettuerà un controllo di conformità di legge e contrattuale.

TITOLO XII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 57 (Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica o in altra giornata se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 58 (Festività)

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 5) il 1° maggio - Festa dei lavoratori;
- 6) il 2 giugno;
- 7) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro, per Roma il 29 giugno;
- 8) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 9) il 1° novembre – Ognissanti;
- 10) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre – Natale;
- 12) il 26 dicembre - S. Stefano.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, L. 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 59 (Retribuzione prestazioni festive)

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 58 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art. 46 e dall'art. 111 del presente contratto.

Art. 60 (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge)

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 107 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 61 (Permessi retribuiti – R.O.L.)

Ai lavoratori spettano gruppi di quattro o di otto ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro festività abolite da combinato disposto della L. 54/1977 e del D.P.R. 792/85.

Sono riconosciute altresì a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro 56 (cinquantasei) ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano fino a 15 dipendenti e 72 (settantadue) ore ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano oltre 15 dipendenti.

I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non goduti entro la data del 31 dicembre di ogni anno saranno pagati con le spettanze del mese successivo, salvo accordo aziendale che ne determini la fruibilità anche oltre la fine dell'anno.

Interpretazione autentica

Le parti, per prevenire eventuali conflitti interpretativi e dandosi atto che nell'art. 87 del CCNL 14/4/2005 e nell'art. 71 del CCNL 21/4/2009 è stato riportato a causa di un errore materiale un numero di ore di permessi per Rol diverso da quanto concordato con i CCNL 4/4/1997 e 1/6/2001, hanno modificato il testo del presente articolo con la conseguenza che:

- nelle aziende fino a 15 dipendenti devono essere riconosciuti permessi complessivi a titolo di ROL e per festività soppresse pari a 88 ore annue;
- nelle aziende oltre 15 dipendenti devono essere riconosciuti permessi complessivi a titolo di ROL e per festività soppresse pari a 104 ore annue.

Restano salvi i diritti acquisiti dai lavoratori già in forza al 21 aprile 2009 per effetto di interpretazioni di maggior favore da parte delle aziende.

TITOLO XIII

CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 62 (Congedi retribuiti)

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla L. 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, i Centri Elaborazione Dati concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 63 (Congedo matrimoniale)

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia legale la poligamia potranno beneficiare del congedo nuziale per un solo matrimonio.

Art. 64 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

La lavoratrice inserita nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, L. n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un massimo di tre mesi.

La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'art. 108 (Retribuzione di fatto) del c.c.n.l.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

In caso di fruizione ad ore, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- il numero di mesi di congedo spettante ;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili in organico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Art. 65 (Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i Centri Elaborazione Dati concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L. 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla L. 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nei Centri Elaborazione Dati che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art. 66 (Chiamata alle armi - Computo nell'anzianità di servizio)

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n.297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 107 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Art. 67 (Richiamo alle armi - Computo nell'anzianità di servizio)

Il periodo di richiamo alle armi va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, fino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art.2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 10 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 107 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 68 (Funzioni pubbliche elettive)

In conformità alla vigente L. 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

Art. 69 (Volontariato civile)

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della L. 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni previste dal presente contratto, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

TITOLO XIV

FERIE

Art. 70 (Ferie)

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art.108.

Art. 71 (Determinazione periodo di ferie)

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate i centri di elaborazione di dati contabili che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Per i lavoratori stranieri si rimanda alla speciale previsione di cui al successivo art. 183.

Art. 72 (Richiesta di ferie per festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 58)

Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 58, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

Art. 73 (Insorgenza della malattia durante il periodo feriale)

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 74 (Normativa per cessazione rapporto)

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 75 (Richiamo lavoratore in ferie)

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 76 (Irrinunciabilità)

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 77 (Registro ferie)

Per le ferie verrà istituito presso i Centri elaborazione Dati un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 47 per il lavoro straordinario.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nei CED che abbiano la gestione del personale informatizzata.

TITOLO XV

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 78 (Missioni)

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese documentate di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese documentate per il vitto e l'alloggio;
- 3) il rimborso delle spese sostenute e documentate in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria di euro 20 (venti) giornaliera per missioni eccedenti le otto ore e fino alle ventiquattro ore e di euro 35 (trentacinque) giornaliera per missioni eccedenti le ventiquattro ore.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle otto ore compete il rimborso di cui ai punti 1), 2) e 3) del presente articolo e, se la missione supera le quattro ore, una diaria giornaliera pari a euro 10 (dieci).

Per tutte le missioni effettuate dal dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 79 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

- a) al lavoratore che non sia capofamiglia:
 - 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 78, ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
 - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 80 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 81 (Malattia)

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Art. 82 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 88, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 148 e 151 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 138 e 139 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 148 e 151 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della L. 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 83 (Obblighi del lavoratore)

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, L. 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 148 e 151 del presente contratto.

Art. 84 (Periodo di comporta)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 138 e 139 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 90.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 85 (Trattamento economico di malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n.33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
 - 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 84, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi tre eventi di malattia ed al 50% per il quarto e quinto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal sesto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- evento morboso certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 87 e 91.

Art. 86 (Infortunio)

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali i Centri Elaborazione Dati sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.146.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli art. 84 e 90.

Art. 87 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 88 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 89 (Festività)

Ai sensi della L. 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

Art. 90 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 84 e 86 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 84; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 91 (Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, L. 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inedoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, L. 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in lungo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 92 (Sicurezza sul lavoro)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato 4 del presente contratto.

Art. 93 (Rimando alla vigente normativa)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

TITOLO XVII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 94 (Congedo di maternità e paternità)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 95 (Congedo parentale)

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 96 (Congedo parentale a ore)

Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'art. 95 del c.c.n.l. potrà essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

- a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo in parola, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:
 - il numero di mesi di congedo parentale spettante ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
 - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.

- b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

Il lavoratore ha diritto di cumulare, anche nella stessa giornata, altri riposi o permessi previsti dalla legge o dal c.c.n.l., sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisore orario contrattuale 168.

Tutti gli oneri di comunicazione all'Inps in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato.

Art. 97 (Permessi per assistenza)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, L. 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 98 (Normativa)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 139.

Ai sensi della L. 1 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 99 (Apprendistato e maternità)

Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO XVIII

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 100 (Sospensione)

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 108 per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XIX

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 101 (Decorrenza anzianità di servizio)

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Art. 102 (Computo anzianità frazione annua)

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

TITOLO XX

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 103 (Mansioni del lavoratore)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni e' accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 104 (Modificazioni tecnologiche)

La previsione di cui al secondo comma dell'art. 105, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso del Centro Elaborazione Dati che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, il CED potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.

La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui al successivo art. 169.

La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'art. 2 del presente c.c.n.l. e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

Art. 105 (Passaggi di livello)

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 106 (Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento	1/3/1997	1/3/2001	1/3/2003	1/4/4/2005	1/4/2007	1/4/2009
<i>Quadri di Direzione</i>	-----	-----	-----	44.00	49.00	52.00
Quadri	26.85 €	29.00 €	31.00 €	40.00	44.00	47.00
1 livello	25.56 €	27.00 €	29.00 €	37.00	41.00	44.00
2 livello	24.00 €	25.50 €	27.00 €	34.00	37.00	40.00
3 livello Super	-----	-----	-----	31.00	34.00	36.00
3 livello	22.72 €	23.50 €	25.00 €	28.00	31.00	33.00
4 livello	21.43 €	22.25 €	23.00 €	25.00	27.50	30.00
5 livello	20.14 €	20.50 €	21.00 €	22.00	24.50	27.00
6 livello	-----	-----	-----	20.00	22.00	24.00

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

L'importo degli scatti di anzianità maturati va aggiornato sempre al valore attuale.

TITOLO XXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 107 (Normale retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (vedi tabella A, allegata al CCNL);
- b) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 106;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

Art. 108 (Retribuzione di fatto)

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 107 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 109 (Retribuzione mensile)

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 110 (Quota giornaliera)

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 88.

Art. 111 (Quota oraria)

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168.

Art. 112 (Paga base nazionale conglobata)

Ai nove livelli previsti dalla classificazione del personale dei Centri di Elaborazione Dati di cui al presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella tabella A allegata, che fa parte integrante del presente contratto.

TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE

LIVELLO (*)	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/7/2015	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/5/2016	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/3/2017	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/1/2018
Quadri di direzione	2.582,85	2.614,73	2.646,62	2.678,51
Quadri	2.347,74	2.376,73	2.405,71	2.434,70
I	2.015,32	2.040,20	2.065,08	2.089,96
II	1.804,28	1.826,55	1.848,83	1.871,10
III S	1.729,92	1.751,27	1.772,63	1.793,99
III	1.619,47	1.639,47	1.659,46	1.679,45
IV	1.506,84	1.525,45	1.544,05	1.562,65
V	1.434,67	1.452,38	1.470,10	1.487,81
VI	1.211,60	1.226,56	1.241,51	1.256,47

 (*) Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

- Quadro di Direzione: € 238,00, fino al 30 giugno 2015; € 241,00, dal 1° luglio 2016; € 245,00, dal 1° luglio 2017;
- Quadro: € 212,00 fino al 30 giugno 2015; € 214,00, dal 1° luglio 2016; € 219,00, dal 1° luglio 2017.

Una tantum

A copertura del periodo 1° aprile - 30 giugno 2015, a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del ccnl 9 luglio 2015 spetta la corresponsione di un importo forfettario una tantum pari a 60,00 euro lordi da erogare con la retribuzione di settembre 2015. Tale importo sarà riproporzionato per i lavoratori part-time e commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile 2013 - 30 giugno 2015 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

Art. 113 (Assorbimenti)

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 114 (Prospetto paga)

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

TITOLO XXII

MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

Art. 115 (Tredicesima mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i Centri Elaborazione Dati dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 94 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 108.

Art. 116 (Quattordicesima mensilità)

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art.108 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 115.

Art. 117 (Elemento economico di garanzia)

Nelle aziende in cui non è contrattato un premio di produttività, con la retribuzione del mese di giugno 2018 ai lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 maggio 2018 che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi viene erogato un elemento economico di garanzia una tantum negli importi sottoindicati.

L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 1° luglio 2015 - 31 maggio 2018.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 37.

L'elemento economico di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto ed è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L. CED, che venga corrisposto successivamente al 1° luglio 2015.

Importi:

- Quadri, I e II livello: 110 euro
- IIIS e III livello: 98 euro
- IV, V e VI livello: 85 euro

TITOLO XXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 118 (Campo di applicazione)

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutti i CED che occupino più di 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

Art. 119 (Contrattazione di Secondo livello Aziendale o Territoriale)

I CED con meno di 10 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al presente titolo.

Art. 120 (Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 di abitanti)

I CED che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 121 (Indennità Trasporto Comuni con più di 500.000 di abitanti)

I CED che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 122 (Indennità Trasporto Comuni con più di 100.000 di abitanti)

I CED che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 2,00 Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 123 (Indennità Trasporto Comuni con più di 10.000 di abitanti)

I CED che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 1,00 Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 124 (Indennità sotterranei)

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 0,50 Euro.

Art. 125 (Indennità mensa)

I CED, con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 6,00 Euro giornalieri.

Nota a verbale

Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 126 (Indennità mezzi pubblici)

I CED che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato attribuiranno ai dipendenti una indennità di trasporto pari al costo mensile dell'abbonamento al trasporto pubblico per il solo territorio comunale.

Art. 127 (Indennità locali rumorosi)

I lavoratori che prestino l'intera attività lavorativa in locali al cui interno sia attive, per la maggior parte del tempo, stampanti o altri macchinari rumorosi percepiranno un'indennità giornaliera pari a 0,25 Euro.

Art. 128 (Indennità valori)

Ai lavoratori cui sia attribuito, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 Euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% del valore consegnato.

Art. 129 (Indennità vestiario – Divisa di lavoro)

I CED che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.

I costi delle riparazioni di sartoria, per un importo forfetario di 30,00 euro all'anno per gli uomini e di 60,00 euro all'anno per le donne saranno erogati direttamente dal CED ai lavoratori.

I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

Art. 130 (Indennità vestiario – Codice di abbigliamento)

I CED che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di Aprile e Settembre una speciale indennità pari a 120,00 Euro.

TITOLO XXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 131 (Recesso ex art. 2118 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 137.

Art. 132 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 138.

Art. 133 (Normativa)

Nei Centri Elaborazione Dati compresi nella sfera di applicazione della L. 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, L. 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 152 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 134 (Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 135 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, L. 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 143.

Art. 136 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 137 (Preavviso)

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

<i>Quadri - (tutti) e 1 Liv</i>	60 giorni di calendario
2 e 3 S	45 giorni di calendario
3 e 4	30 giorni di calendario
5 e 6	20 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

<i>Quadri (tutti) e 1Liv</i>	90 giorni di calendario
2 e 3 S	60 giorni di calendario
3 e 4	45 giorni di calendario
5 e 6	30 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

<i>Quadri (tutti) e 1Liv</i>	120 giorni di calendario
2 e 3 S	90 giorni di calendario
3 e 4	60 giorni di calendario
5 e 6	45 giorni di calendario

Art. 138 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 108 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 139 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della L. 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98, 138 e 140;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla L. 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla L. 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti ad un fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano, nell'arco della vigenza del presente CCNL, ad istituire una Commissione, costituita pariteticamente da rappresentanti di Assoced e Ugl-Terziario, con il compito di approfondire le tematiche sulla previdenza complementare per i lavoratori del settore e di valutare la fattibilità e formulare proposte in merito alla creazione di un apposito fondo di categoria.

Art. 140 (Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 141 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 142 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 139.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 137 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 138.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 143 (Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, L. 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segue la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 139 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 137 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla L. 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 144 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 98 del presente contratto.

Art. 145 (Formalità per dimissioni)

Per la comunicazione delle dimissioni, i lavoratori dovranno rispettare le formalità previste dalla legge.

TITOLO XXV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 146 (Obblighi del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

E' altresì obbligatorio il rispetto della L. 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 147 (Divieti)

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 148 (Giustificazioni delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 111 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151.

Art. 149 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 151.

Art. 150 (Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 151 (Provvedimenti disciplinari)

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.107;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio.
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete del CED, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 146;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività del CED.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 152 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 153 (Normativa provvedimenti disciplinari)

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXVI

RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 154 (Assistenza legale)

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con le pubbliche amministrazioni per conto dei clienti, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 155 (Normativa su procedimenti penali)

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXVII

RELAZIONI SINDACALI

Art. 156 (Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascrivita ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito l'ASSOCED e la UGL Terziario si incontreranno, entro sei mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Osservatorio Paritetico Nazionale ex Commissione Paritetica Nazionale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate dalla Commissione stessa in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti alle tecnologie di applicazione.

Art. 157 (Relazioni Regionali)

Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie dei Centri Elaborazione Dati operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.

La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello provinciale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

Art. 158 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali vigenti.

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 162.

Art. 159 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU la ASSOCED e la UGL Terziario sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato all'allegato 3, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 160 (Assemblea)

Nei Centri Elaborazione Dati con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della L. 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 161 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da CED con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso i CED con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della L. n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 162 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

TITOLO XXVIII

ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Premessa

Le Parti ritengono fondamentale il rafforzamento del sistema della Bilateralità e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Ribadiscono che le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità costituiscono un diritto contrattuale del singolo lavoratore che, quindi, matura un diritto contrattuale di natura retributiva – alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa – che i datori di lavoro devono garantire, anche qualora non aderiscano al sistema.

L'applicazione del c.c.n.l. per i Centri Elaborazione Dati comporta, pertanto, per i datori di lavoro l'obbligo di versamento all'EBCE dei contributi stabiliti dal c.c.n.l. o, in alternativa, il versamento delle somme indicate in busta paga, fermo restando l'obbligo di garantire, in ogni caso, le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità.

Art. 163 (Ente Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, delegano l'ENTE BILATERALE NAZIONALE CENTRI ELABORAZIONE DATI - EBCE¹ a svolgere le seguenti finalità:

- promuovere e favorire iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche attraverso la collaborazione delle Regioni, delle Province e/o di altri enti pubblici e/o privati che condividano lo scopo di migliorare la situazione culturale e professionale dei lavoratori. Le medesime finalità di formazione e miglioramento culturale e professionale dei lavoratori possono essere altresì perseguite anche indirettamente, attraverso la collaborazione con altri enti, e con l'erogazione di sussidi, rifusioni, indennizzi e/o rimborsi;
- promuovere iniziative per la ricollocazione dei lavoratori posti in mobilità o in CIGS;
- promuovere ricerche, studi e pubblicazioni in materia di lavoro, ambiente, sicurezza, tutela e prevenzione nel lavoro e formazione;
- promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- gestire gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la raccolta e provvedere alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalle norme vigenti in materia;
- istituire un Osservatorio per il monitoraggio delle dinamiche del lavoro a livello aziendale e territoriale;
- progettare la creazione di forme di sostegno al reddito ed altri sostegni previdenziali ed assistenziali;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire un Comitato di vigilanza nazionale;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati – EBCE - è dotato di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati – EBCE - sono composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale – EBCE - promuove tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

E' cura dell'Ente Bilaterale la distribuzione del presente CCNL su tutto il territorio nazionale.

1 Dalla data del 21/12/2006, il nome dell'Ente Bilaterale Nazionale Terziario – EBCE è cambiato in Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati – EBCE, verbale di assemblea autenticato dal Notaio Corigliano repertorio n° 43231 Raccolta n° 12555.

Art. 164 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente C.C.N.L. per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBCE) tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.

La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di 7 (sette) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità, di cui 5 (cinque) euro a carico dei datori di lavoro e 2 (due) euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente.

La quota va pagata trimestralmente, per 14 mensilità, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce EBCE alla "sezione INPS".

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L., un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 16.

Tale elemento deve essere corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

L'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE non persegue fini di lucro.

TITOLO XXIX

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 165 (Composizione delle controversie)

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e ss. del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente bilaterale.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante di Assoced;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante di Ugl-Terziario.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o posta certificata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ..

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 167.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 169.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 166 (Commissioni di certificazione)

Le parti convengono che all'interno dell'Ente Bilaterale siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Art. 167 (Collegio arbitrale)

Le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, ai sensi dell'art. 412-ter cod. proc. civ., affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tale scopo è istituito un Collegio di arbitrato, a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice deve essere inoltrata a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare

contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno designato da Assoced, uno da Ugl-Terziario e il terzo, con funzioni di Presidente, è nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei Procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate.

E' fatta salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della L. 4 novembre 2010, n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 cod. proc. civ. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

Art. 168 (Clausola compromissoria)

Ai sensi dell'art. 31, c. 10, L. n. 183/2010, le Parti riconoscono la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 167 delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui al Titolo XVIII del c.c.n.l.

La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero prima che siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata dalle Commissioni previste dal precedente Art. 166.

Art. 169 (Commissione Paritetica Nazionale)

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da quattro componenti designati da ASSOCED, da quattro componenti designati dalla OO.SS. firmatarie del presente CCNL, da un Presidente nominato di comune accordo tra le parti.

Funzioni della Commissione Paritetica Nazionale sono:

- preparazione dei testi di lavoro per gli incontri nazionali di cui al precedente articolo 156;
- valutazione dello stato di applicazione del CCNL nel territorio;
- definizione di standard applicativi comuni, su tutto il territorio nazionale, degli istituti di cui al presente CCNL;
- istruttoria delle pratiche inerenti le vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale;
- istruttoria delle pratiche connesse con le nuove figure professionali o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi del precedente art. 163.

La Commissione Paritetica Nazionale è organizzata e finanziata dall'ente bilaterale –EBCE.

Art. 170 (Procedure)

Le procedure di convocazione della Commissione Paritetica Nazionale saranno le medesime previste per gli incontri nazionali tra ASSOCED e OO.SS. firmatarie del presente CCNL di cui al precedente art. 165, i costi diretti di attivazione e attività della Commissione saranno sostenuti mediante l'utilizzo dei fondi di cui all'art.164.

Dei lavori della Commissione Paritetica Nazionale dovranno essere redatti tre verbali per l'esperimento delle procedure previste ai sensi e per gli effetti del combinato disposto di cui agli artt. 411, 3° comma e 412 C.P.C.; 2113, 4° comma, c.c., come modificati dalla L. 11 agosto 1973, numero 533.

Art. 171 (Organismi Paritetici)

L'Assoced e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, promuoveranno la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;
- Formazione Continua.

Art. 172 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, ed alla L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 173 (Contributi di assistenza contrattuale per Assoced)

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta mensile pari all'1% della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della L. n. 311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

TITOLO XXX

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premessa

Le parti, consapevoli che la contrattazione di secondo livello costituisce uno strumento vantaggioso per imprese e lavoratori capace di soddisfare specifiche esigenze che tengano conto delle realtà territoriali, concordano di definirne compiutamente la disciplina con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi contenuti nei successivi articoli.

Art. 174 (Contrattazione integrativa)

La contrattazione integrativa aziendale si svolge nelle aziende che occupano più di dieci dipendenti. Gli accordi hanno durata triennale.

La richiesta di rinnovo dell'accordo dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Gli accordi raggiunti a livello aziendale, per la loro validità, devono essere certificati dall'Ente Bilaterale Nazionale, secondo le procedure di cui al successivo Art.175 (Procedure per l'attuazione della contrattazione integrativa).

Art. 175 (Materie)

A livello aziendale possono essere concordate particolari norme riguardanti:

- articolazione dell'orario settimanale;
- turni o nastri orari;
- eventuali forme di flessibilità, anche a parziale modifica di quanto disposto dall'art. 30 del c.c.n.l.;
- part-time: modalità di svolgimento del lavoro supplementare nei limiti previsti dall'art. 38 del c.c.n.l.; modalità di applicazione di clausole elastiche e flessibili nei limiti di cui all'Art. 39 (Clausole elastiche e flessibili); modalità di svolgimento della prestazione del lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo parentale spettante;
- modalità di attuazione dei contratti a termine per studenti universitari o di scuole secondarie di secondo grado;
- determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 71;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 179;
- molestie sessuali;
- ulteriori modalità di godimento del congedo parentale, nel rispetto di quanto previsto nell'art. 96 (Congedo parentale a ore);
- ulteriori modalità di godimento del congedo di cui all'Art. 64 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)
- progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età;
- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Art. 176 (Premio di risultato)

Nelle aziende oltre dieci dipendenti l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente c.c.n.l. si attua mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Una volta individuati gli obiettivi verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo e gli importi collegati; le parti dovranno altresì dare applicazione a quanto stabilito in materia dalla normativa vigente.

Qualora l'obiettivo definito consista in un miglioramento rispetto ad una precedente situazione, le parti dovranno definire la base su cui effettuare i calcoli dei miglioramenti da realizzare. A tal fine le parti potranno individuare i risultati raggiunti nella media di più anni, entro un massimo di 3, ovvero il miglior risultato raggiunto in una serie di anni.

Nell'accordo aziendale che definisce il premio di risultato dovranno essere concordati forme, ed altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

In relazione a quanto sopra esposto il premio non potrà essere determinato a priori ed avrà caratteristiche di totale variabilità.

Nell'accordo del premio di risultato le parti valuteranno le modalità e le condizioni attraverso le quali poter riconoscere il premio ai lavoratori somministrati.

Le erogazioni in parola avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'art. 1, c. 67, L. n. 247 del 2007 e dall'art. 2, c. 1, lettera c), del D.L. n. 93/2008 e successive modificazioni.

Al fine di ridurre l'eventuale assenteismo anomalo, le parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del premio di 2° livello potrà essere rapportata all'effettiva prestazione del singolo lavoratore.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne definiscono l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'accordo integrativo individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico-produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

Le aziende sotto i dieci dipendenti e quelle che non hanno contrattato il premio di produttività, devono erogare l'elemento economico di garanzia ai sensi dell'art. 117 del presente c.c.n.l.

Art. 177 (Procedure per l'attuazione della contrattazione integrativa)

Per l'avvio delle trattative per il secondo livello di contrattazione aziendale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di quattro mesi di cui al precedente comma si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di quattro mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. aziendali dei lavoratori all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati (EBCE) di cui all'art. 163 del c.c.n.l..

Ricevute le piattaforme, l'EBCE procederà alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal c.c.n.l.

La verifica dovrà esaurirsi entro trenta giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

Una volta siglato, l'accordo aziendale deve essere inviato all'EBCE per la sua definitiva approvazione.

L'approvazione da parte dell'EBCE è condizione di validità delle intese raggiunte a livello aziendale.

TITOLO XXXI

TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 178 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Art. 179 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della L. 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 180 (Azioni Positive)

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale l'individuazione di azioni positive per l'eliminazione di ogni possibile discriminazione anche nei confronti dei lavoratori stranieri o appartenenti ad altre matrici culturali.

Art. 181 (Molestie sui luoghi di lavoro)

Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

Le Parti richiamano la massima attenzione sul fenomeno dello Stalking, così come identificato dal D.L. 23 febbraio 2009, numero 11, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 25 febbraio 2009.

Art. 182 (Lavoratori di lingua non italiana)

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'art. 65 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza di base della lingua italiana.

Art. 183 (Lavoratori stranieri)

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 184 (Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 185 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

TITOLO XXXII

TELELAVORO

Art. 186 (Definizione)

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Art. 187 (Campo di applicazione)

Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 188 (Dotazioni strumentali)

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Art. 189 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Art. 190 (Furto di dotazioni strumentali)

In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

Art. 191 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

Art. 192 (Durata)

L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

Art. 193 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni)

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art. 194 (Infortuni)

In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

Art. 195 (Santo patrono)

Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

Art. 196 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro)

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornire comunicazione all'EBCE per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'EBCE che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della L. 196/2003.

Art. 197 (Ricercatori delocalizzati)

La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro, la sua eventuale modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

Art. 198 (Rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

TITOLO XXXIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 199 (Ente Assistenza Sanitaria Integrativa)

E' costituito l'Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati, in sigla EASI.

L'Ente fornirà, secondo le disposizioni dello Statuto e del Regolamento, le prestazioni sanitarie integrative per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti.

Art. 200 (Iscrizione)

I Centri Elaborazione Dati iscriveranno tutti i dipendenti entro i quindici giorni successivi all'assunzione.

Art. 201 (Quota associativa)

La quota associativa annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è pari a euro 144,00 (centoquarantaquattro//00) suddivisi in 12 rate mensili da euro 12,00 (dodici//00), fino al 30 giugno 2015.

Dal 1° luglio 2015, la quota associativa annuale è fissata in euro 168,00 (centosessantotto//00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,00 (tredici//00) a carico del datore di lavoro e 1,00 (uno//00) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.

Il versamento andrà effettuato, secondo le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento di EASI.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della L. 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'EASI.

Le parti si danno specificatamente atto che i contributi dovuti al Fondo Easi sono parte integrante del trattamento economico complessivo previsto dal c.c.n.l. che, di conseguenza, risulta comprensivo degli stessi.

Detti contributi devono considerarsi parte integrante del trattamento economico e sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale assumendo, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente c.c.n.l.

Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga un elemento distinto della retribuzione di euro 14 per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il tfr.

TITOLO XXXIV

ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 202 (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

TITOLO XXXV

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 203 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 1° luglio 2015 e scadrà il 30 giugno 2018.

Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorsi sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

Allegati

Allegati

Allegati

Allegato 1

ACCORDO PER LA PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NEL SETTORE CENTRI ELABORAZIONE DATI (CED) AI SENSI DEL DLGS. 14 SETTEMBRE 2011, N. 162 MODIFICATO E INTEGRATO AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015

Il giorno 24 del mese di aprile dell'anno 2012, in Roma, presso la sede dell'Assoced, Via Satrico 47, Roma, si sono incontrati:

La Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - ASSOCED, rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin e da una delegazione composta dai dirigenti Giammarino Battistella, Enza Costantino, Roberto Paperini, Paolo Frighetto, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Donatella Ravaglioli, Daniela Rocatello, Rino Rossetto, con l'assistenza della Conferenza dei Sindacati nella persona di Giancarlo Badalin, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali

assistita da Rosalba Pelusi, consulente del lavoro

e

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale rappresentata dal Segretario Generale Giancarlo Bergamo e da una delegazione composta da: Luigi Giulio De Mitri Pugno, Franco Silvani, Letizia Fiorino, Riccardo Uberti, Fabio Granata, Massimiliano D'Alessandro e Antonio Caprio.

Le Parti riconoscono nell'apprendistato un istituto utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa e un percorso idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (ora D.Lgs. n. 81/2015), è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c), con il presente accordo le Parti definiscono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante da valere per le aziende del settore Centri Elaborazione Dati (CED) per le assunzioni effettuate a decorrere dal 26 aprile 2012.

Le Parti si impegnano, altresì, ad apportare le necessarie modifiche ed integrazioni al presente accordo qualora il Disegno di legge governativo di "Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" dovesse prevedere modifiche alla regolamentazione di legge dell'apprendistato che richiedano un'ulteriore adeguamento delle disposizioni contrattuali.

Art. 1 – Stipulazione del contratto

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta, con indicazione:

- della durata
- del periodo di prova
- del livello di inquadramento iniziale, di quello intermedio e di quello finale
- della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, anche frazionati, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Il recesso dal contratto durante il periodo di formazione è ammesso solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

L'apprendista che, senza giusta causa o giustificato motivo interrompa il rapporto prima della scadenza del periodo di formazione è tenuto al risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro. In ogni caso il risarcimento non potrà avere un valore superiore a due mensilità di retribuzione.

Al termine del periodo di formazione, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi

dell'art. 2, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015), il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Art. 2 – Numero di apprendisti

Non potranno procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 3 - Limiti di età

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Art. 4 – Proporzione numerica

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Chiarimento a verbale

Ai sensi del presente articolo è pertanto possibile distinguere tre ipotesi:

- aziende con almeno 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate è di 3 a 2 (cioè 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati);
- aziende con meno di 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e qualificati è 1 a 1 (cioè 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato);
- aziende con meno di 3 dipendenti qualificati (indipendentemente dal numero complessivo di dipendenti): possono essere assunti non più di 3 apprendisti.

Art. 5 – Parere di conformità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

La richiesta si intenderà accolta qualora la commissione non si esprima nel termine di 20 giorni dal ricevimento della domanda, tenuto conto delle necessarie verifiche di regolare iscrizione e versamento dell'azienda aderente.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova è quello previsto dall'inquadramento professionale del livello di destinazione finale dell'apprendista e in ogni caso non può superare i due mesi.

Al termine del periodo stabilito ciascuna parte può recedere dal contratto; se il rapporto di lavoro continua, il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e di contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

E' facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia. In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Art. 7 – Ammissibilità, qualifiche e mansioni

L'apprendistato professionalizzante è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale dei CED per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli 2°, 3°S, 3°, 4° e 5° della classificazione del personale.

Art. 8 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 5° livello, sono inquadrati nel 6° livello per tutta la durata dell'apprendistato.

Art. 9 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livelli	Durata (mesi)
2	36
3S	36
3	36
4	36
5	24

Art. 10 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;

c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;

d) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 13 e 14.

Art. 11 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal ccnl dei CED e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 12 - Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015), l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno all'azienda, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 13 - Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale dei CED che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissato dall' art. 9.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella Tabella del piano orario curricolare che costituisce parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella del piano orario curricolare le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 14 - Modalità di erogazione della formazione

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning; anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare la formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 15 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 16 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. 17 - Malattia

All'apprendista, in caso di malattia, senza ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione per un numero massimo di 12 giorni all'anno.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico per l'apprendista sarà equiparato a quello ordinario per i dipendenti da CED.

Art. 18 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale dei CED per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale compie il tirocinio.

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 24 ore settimanali.

Art. 19 - EASI

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (EASI).

Art. 20 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale nazionale dei CED

Art. 21 – Competenze dell'Ente Bilaterale Nazionale

Le Parti attribuiscono la responsabilità di monitorare, regolamentare, gestire ed assistere le aziende e gli apprendisti all'Ente Bilaterale nazionale dei CED.

Art. 22 - Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 26 aprile 2012.

Ai rapporti di apprendistato professionalizzante in essere alla data del 25 aprile 2012 continua a trovare applicazione la disciplina dell'Accordo 21 aprile 2009.

Tabella - Piano orario curricolare

Profili professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria 210 ore)	36 mesi
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello super)	210	36 mesi
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 3° livello)	180	36 mesi
normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	160	36 mesi
semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	120	24 mesi

All.

CONTENUTI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER LE AZIENDE CHE APPLICANO IL CCNL CENTRI ELABORAZIONE DATI

I percorsi formativi delle specifiche figure professionali sono articolati in contenuti formativi di base e di carattere trasversale, finalizzati all'inserimento in azienda e nell'ambiente lavorativo mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni, e in contenuti formativi di carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di conoscenze e capacità tecnico-professionali.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (COMUNI A TUTTE LE FIGURE)

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali, con particolare riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, trattamento economico fisso ed accessorio, assenze del personale, codice disciplinare, articolazione organizzativa dell'azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza.
- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro, in particolare le principali normative di riferimento (L. 191/1974, D.Lgs. 626/1994, ecc.); l'organizzazione della sicurezza sul lavoro; cenni sulla prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso.
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.
- Conoscere i rapporti interpersonali a monte e a valle e con i livelli di responsabilità.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione.
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato.
- Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale.
- Conoscere la previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.
- Lavorare in gruppo per obiettivi
- Analizzare e risolvere situazioni problematiche.
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura, con particolare riguardo a quelli utilizzati nella propria area di attività.

AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

TIPOLOGIA DI PROFILO: ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE E ALLA SEGRETERIA

Svolge le attività operative e amministrative affidategli. Gestisce la corrispondenza, la comunicazione interna ed esterna, gli archivi, assiste la Direzione fornendo supporto amministrativo e/o di segreteria, organizza eventi, gestisce i libri sociali.

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESSE NEL PROFILO

- Addetto a mansioni di segreteria
- Archivista
- Assistente del product manager;
- Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato
- Codificatore
- Corrispondente con o senza conoscenza di lingue estere
- Dattilografo
- Impiegato amministrativo
- Addetto al protocollo
- Sedarista
- Stenodattilografo con o senza conoscenza di lingue estere
- Traduttore
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE (*)

- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta, la classificazione, l'elaborazione e l'archiviazione, anche ottica, dei documenti cartacei.
- Conoscere gli elementi necessari alla navigazione nella rete internet e gestire la posta elettronica per una efficace ed efficiente organizzazione del lavoro.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Saper predisporre il necessario per i depositi e la registrazione degli atti presso gli uffici competenti.
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica.
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti (per i traduttori anche in lingua estera.)
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura.
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e incasso.
- Conoscere le procedure e saper organizzare le riunioni e gli eventi di lavoro.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza e dei relativi prodotti e servizi.

- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili e le principali normative fiscali, previdenziali e di diritto del lavoro vigenti.
- Saper impostare le operazioni di incasso e pagamento
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto.
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici.

(*) le competenze indicate costituiscono un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica dovrà essere effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO: ADDETTO AMMINISTRATIVO – CONTABILE

Svolge le attività operative e contabili affidategli, aggiorna i libri contabili ed elabora dati a supporto delle decisioni strategiche della direzione aziendale. Esegue la fatturazione attiva e passiva, della cassa e della banca, la redazione dei bilanci, la rilevazione dei costi analitici, la redazione di budget, il controllo di gestione economica. Verifica e compie tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative.

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESSE NEL PROFILO

- Contabile
- Fatturista
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE (*)

- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta, la classificazione, l'elaborazione e l'archiviazione, anche ottica, dei documenti cartacei.
- Conoscere gli elementi necessari alla navigazione nella rete internet e gestire la posta elettronica per una efficace ed efficiente organizzazione del lavoro.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Saper predisporre il necessario per i depositi e la registrazione degli atti presso gli uffici competenti.
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica.
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e incasso.
- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili e le principali normative fiscali, previdenziali e di diritto del lavoro vigenti.
- Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione.
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA.)
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali.
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto.
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici.

(*) le competenze indicate costituiscono un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica dovrà essere effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

TIPOLOGIA DI PROFILO: ADDETTO CONTABILITA' PAGHE

Svolge le attività operative e contabili affidategli. Gestisce il collocamento i libri obbligatori, le presenze giornaliera, le elaborazioni mensili, infrannuali e annuali per il personale.

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESSE NEL PROFILO

- Addetto al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe.
- Addetto alle paghe
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE (*)

- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta, la classificazione, l'elaborazione e l'archiviazione, anche ottica, dei documenti cartacei.
- Conoscere gli elementi necessari alla navigazione nella rete internet e gestire la posta elettronica per una efficace ed efficiente organizzazione del lavoro.
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Saper predisporre il necessario per i depositi e la registrazione degli atti presso gli uffici competenti.
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica.
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico.
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e incasso.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza e dei relativi prodotti e servizi.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Saper gestire le operazioni di instaurazione del rapporto di lavoro e successive modifiche, trasformazioni e cessazioni
- Saper gestire operazioni di inserimento, modifica e uscita del personale dipendente
- Saper elaborare e gestire le presenze giornaliere, sia su supporto cartaceo che elettronico e recepire e archiviare documenti di varia natura.
- Saper gestire operazioni di controllo materiale relativo alle presenze giornaliere, inserimento dati retributivi, stampa e controllo degli elaborati
- Saper gestire le operazioni di inserimento, modifica e controllo dati documenti annuali (CUD, 770, autoliquidazione Inail, ecc).
- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili e le principali normative fiscali, previdenziali e di diritto del lavoro vigenti.
- Saper impostare le operazioni di incasso e pagamento
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto.
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o reparti e/o uffici.

(*) le competenze indicate costituiscono un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica dovrà essere effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

AREA FRONT OFFICE

TIPOLOGIA DI PROFILO: ADDETTO AD ATTIVITA' DI FRONT OFFICE

E' pronta per dare risposta alle esigenze manifestate dagli utenti, possiede un'approfondita conoscenza dell'organizzazione ed è professionalmente qualificata per l'accoglienza al pubblico, delle istanze presentate e per la ricezione delle richieste di informazioni. Riceve e trasmette telefonate, riferisce comunicazioni, cura contatti con clienti e fornitori.

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESSE NEL PROFILO

- On line assistant (Help Desk)
- Operatore di call center, in audio e/o video
- Operatore di controllo per IP
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE (*)

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente.
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente.

- Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale.
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy.
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda.
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali.
- Conoscere la funzionalità del sistema operativo e dell'interfaccia utente e del contesto di rete aziendale.
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi.

(*) le competenze indicate costituiscono un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica dovrà essere effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

AREA TECNICO-INFORMATICA

TIPOLOGIA DI PROFILO: ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICO-INFORMATICA

Opera nel settore dell'informatica e attività connesse. Gestisce le risorse hardware e software dell'azienda, evade le richieste tramite programmi ad hoc non complessi o pacchetti e procedure standard, funge da interfaccia tra l'azienda ed i fornitori di soluzioni informatiche inserisce i dati meccanicamente. Realizza programmi, definisce le tecniche da sviluppare e collabora all'ingegnerizzazione di parti del sistema e garantisce il corretto uso delle procedure. Individua eventuali intrusioni o tentativi di spionaggio elettronico ai danni dell'azienda. Intervenire direttamente sul software aziendale rendendolo impenetrabile dall'esterno, gestisce, adatta e mette a punto sistemi collegati in rete nella loro fase di avvio stabilendo le regole di funzionamento e di accesso, occupandosi delle emergenze ed interviene di fronte a ogni anomalia e malfunzionamento cercando di limitare i difetti e danni e di ripristinare la funzionalità della rete.

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESSE NEL PROFILO

- Addetto al controllo macchine EDP
- Analista di procedure organizzative
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle telecomunicazioni.
- Digitatore EDP
- EDP auditor
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso
- Operatore/programmatore EDP
- Operatore meccanografico
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
- Programmatore analista
- Programmatore minutatore di programmi
- Scheduler flussista
- System Analyst
- Web Master
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE^(*)

- Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico.
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware.

(*)le competenze indicate costituiscono un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica dovrà essere effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

- Essere in grado di individuare e risolvere anomalie e disfunzioni ricorrenti.
- Conoscere ed saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione ecc.
- Essere in grado di produrre documenti complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati.
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.
- Essere in grado di utilizzare i tools informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi.
- Eseguire operazioni di caricamento dei dati sui sistemi informatici aziendali.
- Saper gestire il mantenimento in efficienza della sala di elaborazione, la predisposizione delle varie unità componenti il sistema, il salvataggio dei programmi, la manutenzione ordinaria e l'alimentazione delle periferiche.
- Saper strutturare data base, utilities, tools, test dei programmi, collaudo dei programmi, tecnologie per l'office automation, test di penetrazione e auditing del software.
- Essere in grado di utilizzare i linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi.
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete.
- Saper individuare eventuali "bug" o imperfezioni nelle diverse applicazioni, in particolare quelle web, che costituiscono un rischio per eventuali infiltrazioni di intrusi.
- Conoscere le norme per il trattamento dei dati nel rispetto della tutela della privacy e la legislazione contro i crimini informatici.
- Essere in grado di proporre soluzioni di sistemi EDP atte al miglioramento della produttività, all'incremento o al recupero dell'efficacia e dell'efficienza.
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro.
- Conoscere i principali database
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici.
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni.
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware.
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro.
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti.
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto.

Allegato 2

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO INTERPROFESSIONALE PER IL SETTORE CENTRI ELABORAZIONE DATI

Il giorno 21 del mese di maggio dell'anno 2012, in Roma, presso la sede dell'Assoced, Via Satrico 47, Roma, si sono incontrati:

La Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - ASSOCED, rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin e da una delegazione composta dai dirigenti Giammarino Battistella, Enza Costantino, Roberto Paperini, Paolo Frighetto, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Donatella Ravaglioli, Daniela Rocatello, Rino Rossetto, con l'assistenza della Conferziario nella persona di Giancarlo Badalin, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali

La Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali - LAIT, rappresentata dal Vice Presidente Giancarlo Badalin ed una delegazione composta da Giammarino Battistella, Rino Rossetto, Daniela Rocatello, Enzo Passarella con l'assistenza della Conferziario nella persona di Giancarlo Badalin, della direzione per le relazioni istituzionali e industriali

assistite da Rosalba Pelusi, consulente del lavoro

e

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale rappresentata dal Segretario Generale Giancarlo Bergamo e da una delegazione composta da: Luigi Giulio De Mitrî Pugno, Franco Silvani, Letizia Fiorino, Riccardo Uberti, Fabio Granata, Massimiliano D'Alessandro e Antonio Caprio.

Le parti considerato che:

- *le aziende del settore Centri Elaborazione Dati operano nel quadro di una strategia comunitaria e nazionale orientata sempre più allo sviluppo della formazione e al rinnovamento delle politiche formative;*
- *per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese e della valorizzazione delle risorse ivi impiegate riveste un'importanza strategica promuovere la formazione professionale continua nel settore;*
- *per garantire la migliore qualità dei servizi è necessario adeguare costantemente le professionalità dei quadri e dei dipendenti alle nuove tecnologie e alle strategie organizzative introdotte nelle aziende;*

volendo dare pratica attuazione a quanto previsto dal Legislatore nelle disposizioni dell'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni

concordano

di costituire, entro il termine di 120 giorni dalla data odierna, un Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti delle imprese del settore Centri Elaborazione Dati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 118, L. 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Fondo sarà denominato FONDO FORMAZIONE E SVILUPPO e sarà costituito, in riferimento a quanto previsto dal comma 6, lett. a) della citata L. n. 388/2000 e successive modificazioni ed integrazioni "come associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 del codice civile".

Il Fondo sarà regolato secondo lo Statuto e il Regolamento, che, allegati al presente, costituiranno un'unica manifestazione di volontà da parte delle Organizzazioni sottoscrittrici e svolgerà la propria attività – con le modalità previste dall'art. 118 citato – a favore dei quadri e dei dipendenti delle imprese del settore CED.

Al Fondo interprofessionale potranno aderire tutte le imprese, singole ed associate, gli enti e le associazioni che decideranno liberamente di aderirvi. L'attività del Fondo Interprofessionale avrà come destinatari i lavoratori dipendenti dei soggetti sopra indicati che avranno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, L. n. 388/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Il Fondo Interprofessionale, ai sensi dell'articolo 11, L. n. 388/2000 e successive modificazioni e

integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Il Fondo Interprofessionale, per lo svolgimento delle predette attività, utilizzerà le risorse annualmente affluite secondo le modalità previste dall'art.118, L. n. 388/2000 e successive modificazioni e integrazioni, nel rispetto dei seguenti criteri:

– l'80% delle risorse verranno messe a disposizione per finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le parti sociali, a favore di lavoratori e datori di lavoro operanti nel territorio di riferimento. La ripartizione delle risorse destinata a sostenere attività formative terrà conto tendenzialmente dell'apporto contributivo di ciascun soggetto aderente, nonché di esigenze redistributive in base a criteri solidaristici, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo;

– il rimanente 20% dell'ammontare sarà utilizzato per contribuire a finanziare progetti di riequilibrio territoriale e settoriale, per azioni di promozione e sostegno delle attività del Fondo e per le spese di gestione dello stesso, nei limiti stabiliti dall'art. unico, c. 2, D.M. 20/05/2005.

Le predette percentuali saranno oggetto di verifica annuale da parte dell'Assemblea ordinaria;

Nello svolgimento della propria attività il Fondo assumerà le seguenti priorità:

– promuovere attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse del settore, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

– sviluppare e favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando formazione continua volta alla valorizzazione del lavoro femminile ed alla diffusione di azioni positive;

– realizzare progetti formativi sulla sicurezza del lavoro e sul complesso delle relative normative rivolti a lavoratori dei soggetti che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi dell'art. 118, c. 3, L. n. 388/2000 e successive modificazioni;

– sviluppare azioni individuali di formazione continua del lavoro dipendente;

– perseguire politiche di qualità nella formazione continua e valorizzare esperienze di eccellenza;

– svolgere nei confronti dei soggetti aderenti funzioni di indirizzo, coordinamento, monitoraggio e verifica per lo sviluppo della formazione continua sull'intero territorio nazionale, tenuto conto degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;

Gli organi del Fondo saranno i seguenti:

– Assemblea;

– Presidente;

– Consiglio di Amministrazione;

– Collegio dei Sindaci.

Il numero dei componenti, nominati in misura paritetica tra rappresentanti delle aziende e dei lavoratori, le modalità di costituzione e funzionamento, l'attribuzione delle funzioni e dei poteri, saranno definiti nello Statuto.

Letto, approvato e sottoscritto per le parti di competenza

ASSOCED

LAIT

UGL - Terziario

Allegato 3

REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 22 dicembre 1994 e recepito da ASSOCED in data odierna.

PARTE PRIMA - Modalità di costituzione e di funzionamento

Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nei Centri Elaborazione Dati nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 22 dicembre 1994.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL CED ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.

Art. 3 Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 22 dicembre 1994, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della L. n. 300/1970.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL CED, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. a 300/1970.
- c) diritto di affissione di cui all'art 25, L. n. 300/1970.

Art. 5 Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei CED.

Art. 6 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8 Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 4 Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro CED;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che: accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione; d) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto S, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

11 numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 7 Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 8 Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 9 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 10 Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 11 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 13 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 15 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 16 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 17 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente procederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 20 Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 22 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 23 Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 4

Norme per l'applicazione del Dlgs 626/94 e s.m.i.

Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del Decreto Legislativo 626/94 e s.m.i.

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

Art. 1 Sfera di applicazione

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basilica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione DLgs 626/94

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il settore dei Centri Elaborazione Dati.

Accedono all' OP le OO.SS. stipulanti il CCNL CED e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 Dimensioni del territorio

L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

La durata del mandato di nomina dei RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di legge. Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -

Art. 12 - Costituzione

L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 per i Centri Elaborazione Dati è costituito pariteticamente dalle OO.SS. di cui all'art. 7 e da ASSOCED.

Art. 13 - Territorialità

L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 50,00 € (cinquanta/00 euro) per dipendente, inclusi gli apprendisti, a carico delle aziende sino a 15 dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.

Il pagamento, in unica soluzione, avverrà al momento dell'iscrizione dell'azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.

Art. 15 Retribuzione RLST

L'OP provvedere alla retribuzione dei RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali. ai sensi dell'art . 30 della L. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

L'OP provvedere a notificare i nominativi dei RLST a tutte le aziende associate, alle Associazioni datoriali ed alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI -

Art. 17 Sfera di applicazione

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero dei RLS

Il numero dei RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per i RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

Art. 22 Formazione RLS/RLST

La formazione dei RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 RLS

La formazione dei RLS eletti potrà avvenire o presso TOP, con le modalità di cui all'art 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 Permessi per la formazione

Le aziende metteranno a disposizione dei RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.

Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V-PERCORSO FORMATIVO -

Art. 26 Materie formative

La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 626/94 l'azienda provvedere a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dai RLS/RLST.

Art. 31 Informazione

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32 Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 Norme di salvaguardia ed estensive

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 Sostituzione RLS

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.

Ai RLS subentrati si applica il disposto dell'art 25.

Art. 37 Sostituzione RLST

L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

I RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art 30 L. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

Allegato 5
Tabella storica delle retribuzioni contrattuali

Livello	dal 04/1997 al 03/1999
Quadri *	2.800.000
<i>Primo livello</i>	2.530.000
<i>Secondo livello</i>	2.300.000
<i>Terzo livello</i>	2.110.000
<i>Quarto livello</i>	1.950.000
<i>Quinto livello</i>	1.880.000

* Indennità funzione Quadro: L. 150.000

Valori espressi in Lire (1,00 € = 1.936,27 £)

Livello	dal 04/1999	dal 04/2000
Quadri *	2.850.400	2.892.400
<i>Primo livello</i>	2.575.540	2.613.490
<i>Secondo livello</i>	2.341.400	2.375.900
<i>Terzo livello</i>	2.147.980	2.179.630
<i>Quarto livello</i>	1.985.100	2.014.350
<i>Quinto livello</i>	1.913.840	1.942.040

* Indennità funzione Quadro: L. 160.000

Valori espressi in Lire (1,00 € = 1.936,27 £)

Livello	dal 04/2001	dal 03/2002
Quadri *	1.539,006	1.577,006
<i>Primo livello</i>	1.390,006	1.425,006
<i>Secondo livello</i>	1.264,006	1.295,006
<i>Terzo livello</i>	1.159,006	1.188,006
<i>Quarto livello</i>	1.072,006	1.098,006
<i>Quinto livello</i>	1.033,006	1.060,006

* Indennità funzione Quadro: € 100,00

Livello	dal 04/2003	dal 04/2004
Quadri *	1.625,006	1.649,006
<i>Primo livello</i>	1.468,006	1.490,006
<i>Secondo livello</i>	1.334,006	1.354,006
<i>Terzo livello</i>	1.224,006	1.242,006
<i>Quarto livello</i>	1.131,006	1.148,006
<i>Quinto livello</i>	1.092,006	1.108,006

* Indennità funzione Quadro: € 100,00

Livello	dal 04/2005	dal 04/2006
Quadri *	1.820,00	1.900,00
<i>Primo livello</i>	1.560,00	1.630,00
<i>Secondo livello</i>	1.420,00	1.460,00
<i>Terzo livello Super</i>	1.320,00	1.400,00
<i>Terzo livello</i>	1.260,00	1.310,00
<i>Quarto livello</i>	1.170,00	1.220,00
<i>Quinto livello</i>	1.128,00	1.160,00
<i>Sesto livello</i>	950,00	980,00

* Indennità funzione Quadro: € 180,00.

Livello	dal 04/2007	dal 04/2008
Quadri di Direzione*	2.147,00	2.205,41
Quadri **	1.952,00	2.004,00
<i>Primo livello</i>	1.675,00	1.720,00
<i>Secondo livello</i>	1.500,00	1.540,00
<i>Terzo livello Super</i>	1.438,00	1.477,00
<i>Terzo livello</i>	1.346,00	1.382,00
<i>Quarto livello</i>	1.253,00	1.287,00
<i>Quinto livello</i>	1.192,00	1.225,00
<i>Sesto livello</i>	1.007,00	1.035,00

* Indennità di funzione Quadri di Direzione: € 209,00.

** Indennità di funzione Quadri: € 190,00.

Livello	dal 4/2009	dal 4/2010	4/2011
Quadri di direzione*	2.293,00	2.327,00	2.362,00
Quadri**	2.084,00	2.115,00	2.147,00
<i>Primo livello</i>	1.789,00	1.816,00	1.843,00
<i>Secondo livello</i>	1.602,00	1.626,00	1.650,00
<i>Terzo livello Super</i>	1.536,00	1.559,00	1.582,00
<i>Terzo livello</i>	1.437,00	1.459,00	1.481,00
<i>Quarto livello</i>	1.338,00	1.358,00	1.378,00
<i>Quinto livello</i>	1.274,00	1.293,00	1.312,00
<i>Sesto livello</i>	1.076,00	1.092,00	1.108,00

* Indennità funzione Quadro di Direzione: € 224,00.

** Indennità Funzione Quadro: € 203,00.

Livello	dal 1/4/2012	dal 1/4/2013
Quadri di direzione*	2.409,24	2.456,48
Quadri**	2.189,94	2.232,88
<i>Primo livello</i>	1.879,86	1.916,72
<i>Secondo livello</i>	1.683,00	1.716,00
<i>Terzo livello Super</i>	1.613,64	1.645,28
<i>Terzo livello</i>	1.510,62	1.540,24
<i>Quarto livello</i>	1.405,56	1.433,12
<i>Quinto livello</i>	1.338,24	1.364,48
<i>Sesto livello</i>	1.130,16	1.152,32

*Indennità di funzione Quadro di Direzione: € 224,00, fino al 31 dicembre 2012 e € 230, dal 1° gennaio 2013;

** Indennità di funzione Quadro: € 203,00, fino al 31 dicembre 2012 e € 206, dal 1° gennaio 2013

Livello	dal 1/4/2014	dal 1/3/2015
Quadri di direzione*	2503,72	2.550,96
Quadri**	2.275,82	2.318,76
<i>Primo livello</i>	1.953,58	1.990,44
<i>Secondo livello</i>	1.749,00	1.782,00
<i>Terzo livello Super</i>	1.676,92	1.708,56
<i>Terzo livello</i>	1.569,86	1.599,48
<i>Quarto livello</i>	1.460,68	1.488,24
<i>Quinto livello</i>	1.390,72	1.416,96
<i>Sesto livello</i>	1.174,48	1.196,64

*Indennità di funzione Quadro di Direzione: € 234,00, dal 1° gennaio 2014 e € 238, dal 1° gennaio 2015;

**Indennità di funzione Quadro: € 210,00, dal 1° gennaio 2014 e € 212, dal 1° gennaio 2015.