ASSOCED Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati
UGL TERZIARIO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati

Testo Ufficiale

Venezia 04/04/1997

ASSOCED Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati
Tel. 049.8079133 r.a. 049.8077764 fax 049.8085900

PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA CENTRI ELABORAZIONE DATI

L'Anno millenovecentonovantasette, il giorno quattro del mese di aprile in Venezia

tra

L'Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - ASSOCED rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra, con una delegazione composta da Giorgio Ferro, Coordinatore, e dai Sigg. Giancarlo Badalin, Enzo Battiston, Giammarino Battistella, Loredano Begolo, Arianna Borsetto, Alessandro Carobin, Corrado Carobin, Rolando Casonato, Giancarlo Rosa, Lionello Durissini, Romeo Fascina, Antonella Gatti, Pierino Gilli, Leonardo Mainardi, Renato Massaro, Franco Mariutti, Fabio Montisano G.M, D.M.Enzo Munaro, Sante Pascutto, Enzo Passarella, Carla Perbellini, Bertilla Rossato, Cristina Sitzia, Luigi Sitzia, Ivo Soncin, Graziella Trevisan, B. T., Antonia Volpato, Franco Zaccaron, Arno Zamparutti, Luigino Zulian, Luisa Zuliani, Dalla Bona Enrico, Burali Bianca Maria, Guerresi Manuele.

e

L'UGL TERZIARIO, Federazione Nazionale Lavoratori Commercio Turismo Distribuzione e Servizi rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Gabriele, dal Vice Segretario Nazionale Pier Corrado Cutillo, dai componenti la Segreteria Nazionale Michele Carpentiere Vittorio Delle Donne e Roberto Solombrino, dai dirigenti nazionali Antonino Costanzo, Davide Daguanno, Luigi Grassi, Antonio Vaccaro, con la partecipazione della Coordinatrice Nazionale C.E.D. S.C., con l'assistenza dell'UGL (Unione Generale del Lavoro) rappresentata dal Segretario Confederale Arturo Cavallini e dal Segretario Confederale Paolo Segarelli del Dipartimento Politiche Sindacali.

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati, composto di :

- 25 Titoli
- 130 Articoli
- 6 Allegati

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle su indicate organizzazioni stipulanti.

Premessa

L'Assoced nello stipulare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha inteso fornire al settore dei Centri Elaborazione Dati uno strumento normatore del rapporto di lavoro che consenta la crescita del settore dei servizi alle imprese di svilupparsi in quadro certo su quelli che sono gli obblighi connessi con il rapporto di lavoro.

L'UGL Terziario nello stipulare il presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha voluto costituire uno strumento di controllo che assicuri, in un settore caratterizzato da grande mobilità e rapidità di evoluzione, il puntuale rispetto della normativa a tutela dei lavoratori dipendenti e la garanzia di una certezza di diritto per un settore del sistema produttivo del paese in rapida crescita.

Le parti, nel rispetto delle reciproche responsabilità e funzioni, intendono il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati come uno strumento unitario, globalmente migliorativo dei preesistenti contratti collettivi adottati.

Le parti intendono, nelle rispettive aree di azione, adoperarsi per la tutela del presente corpo contrattuale e nella difesa della sua applicabilità al settore di riferimento.

L'UGL ha trasferito nel presente testo contrattuale tutte le determinazioni presenti negli Accordi Interconfederali inerenti la contrattazione collettiva e gli strumenti di rappresentanza sui luoghi di lavoro.

In sede di prima applicazione le parti, per la valutazione congiunta dello stato di applicazione del presente contratto collettivo, si riuniranno trimestralmente per l'adozione di eventuali provvedimenti tesi alla tutela della validità, della applicabilità, della legittimità e dello stato di attuazione del contratto stesso.

Assoced

UGL Terziario

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, se compatibili 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;
- G) Centri elaborazione dati per attività di mailing e publishing;
- H) altri centri che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie.

TITOLO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 Classificazione del personale

Il personale addetto ai CED è classificato, a decorrere dal 1 settembre 1996 su sei livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

QUADRI

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 ;
- Capo centro EDP ;
- Analista sistemista;
- Capo ufficio amministrativo ;

- Responsabile commerciale ;
- Responsabile public relations ;
- Responsabile ricerche statistiche ;
- Direttore di logistica.

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 implicino 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.

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 EDP;
- Programmatore EDP;
- Contabile;
- Impiegato amministrativo.

QUARTO LIVELLO

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

In dettaglio :

- Contabile d'ordine ;
- Digitatore EDP ;
- Addetto al controllo macchine EDP ;
- dattilografo ;
- Schedarista ;
- Archivist;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria.

QUINTO LIVELLO

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

TITOLO II QUADRI

Art. 2 Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 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.

Art. 3 Orario part time speciale per Quadri

Per i Quadri, in deroga al successivo art. 17, 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 40 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo quattro ore.

Art. 4 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.

Nota a verbale

L'Assoced e l'UGL Terziario studieranno specifiche formule formative per i quadri da attivarsi mediante lo strumento di un Ente di formazione che entro dodici mesi dalla stipula del presente CCNL offrirà ai Centri Elaborazione Dati ed ai Quadri definite opzioni formative e di aggiornamento permanente.

Art. 5 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. 6 Polizza assicurativa

Ai Quadri è 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.

Nota a verbale

Le previsioni di cui sopra troveranno applicazione attraverso una convenzione da stipularsi tra ASSOCED ed una primaria Compagnia assicuratrice italiana.

Resta comunque la facoltà per i Centri Elaborazione Dati di optare tra diverse offerte assicurative presenti sul mercato.

Art. 7 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 lire 150.000 (centocinquantamila) lorde per 14 mensilità.

TITOLO III ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 8 Assunzione

L'assunzione sarà effettuata con atto scritto dei due contraenti, in esso dovranno essere specificate :

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore;
- d) il trattamento economico.

In caso di assunzione a tempo determinato i contraenti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le eventuali clausole di proroga, per la gestione dei contratti a tempo determinato si rimanda all'allegato F al presente CCNL.

Per le assunzioni con contratti di Formazione e Lavoro, si rimanda all'allegato D al presente CCNL.

Per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista si rimanda all'allegato E al presente CCNL.

Nota a verbale

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL si danno atto del beneficio per l'occupazione che ricadrebbe sul Paese se intervenisse nell'ordinamento la facoltà di utilizzazione di strumenti atipici per i rapporti di lavoro : contratti di lavoro interinale, lavoro in

alternanza.

Si d'ora le Parti si danno reciprocamente atto della piena disponibilità ad inserire nel testo contrattuale norme di attuazione delle su indicate tipologie lavorative.

Art. 9 Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure attestati comprovanti la frequenza di Corsi di Formazione Professionale ai sensi della Legge n.863/84;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- 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, legge 11 novembre 1983, n. 638;

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

Art. 10 Periodo di Prova

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

Quadri e Primo Livello	6 mesi
Secondo e Terzo Livello	90 giorni
Quarto e Quinto 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 IV ORARIO DI LAVORO

Art. 11 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 giornaliere eccedenti le otto 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.

Art. 12 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 sedici 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, una 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.

Art. 13 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 nell'ultimo comma del successivo art. 46.

Art. 14 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. 15 Lavoratori discontinui

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

- 1) uscieri;
 - 2) inservienti;
 - 3) fattorini, abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli;
- è fissata nella misura di 45 ore settimanali.

Qualora i lavoratori di cui al 1° comma del presente articolo svolgano nei periodi di attesa altre mansioni, sempre riconducibili con il proprio inquadramento, l'orario di lavoro sarà di 40 ore settimanali.

TITOLO V PART-TIME

Art. 16 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. 17 Rapporto a tempo parziale

Così come disciplinato dall'art.5 della Legge 863/84, il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato all'UPLMO. Nel contratto

dovrà essere indicato :

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
 - a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 25 ore;
 - b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore;
 - c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 400 a 1300 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale i CED informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale derivante dalla instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività del CED (part time orizzontale) o solo per alcuni - definiti - giorni (part time verticale).

Art. 18 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 19 Riproporzionamento

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
- B) ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto;

- C) 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. 19, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 56, 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. 76;
- D) in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 29 con una domenica, 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. 73;
- E) fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 32 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 dal precedente art. 19 ;
- F) conformemente a quanto previsto all'art. 33 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 ;
- G) per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli art. 41, 43 è determinato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Art. 20 Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 48 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. 73 secondo le modalità previste dall'art. 76, e la maggiorazione forfettariamente convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 73.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 73, 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.

Art. 21 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. 22 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 dal precedente art. 19. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 73 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 23 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 VI LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 24 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. 25 Maggiorazioni lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 73 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 72 :

- 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. 31 le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 73 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 72.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 73 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 72.

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. 73 tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Art. 26 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 prestato.

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. 27 Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 73 maggiorata del 15%.

TITOLO VII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 28 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 29 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

- Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

2) 1° maggio - Festa dei lavoratori

- Festività infrasettimanali

1) il 1° giorno dell'anno

2) l'Epifania

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua

4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione

5) il 1° novembre - Ognissanti

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione

7) il 25 dicembre - Natale

8) il 26 dicembre - S. Stefano

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

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, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di 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. 73.

Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, legge 5 marzo 1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 30 Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 29 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art. 25 e dall'art. 76 di questo stesso contratto.

Art. 31 Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 72 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 32 Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del DPR 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori.

I 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.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 73 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine,

i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

TITOLO VIII CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 33 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 legge 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. 34 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. 73.

Art. 35 Diritto agli studi

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 legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 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 nella 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. 36 Chiamata alle armi

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

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 legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 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. 72 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 nella 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.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 26 febbraio 1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 37 Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo 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 legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° 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. 72 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di

lavoro. Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO IX FERIE

Art. 38 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.

Art. 39 Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 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. 40 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 da maggio ad 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. 124.

Art. 41 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, in tal caso - quale che sia il domicilio del lavoratore al momento dell'insorgenza della malattia - si applicheranno le previsioni di cui al successivo art.51.

Art. 42 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. 43 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. 44 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. 45 Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso i Centri elaborazione Dati apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 26 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 X MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 46 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 effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 73; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al n. 4) del seconda comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 47 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. 46 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. 48 Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della legge 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 XI MALATTIE E INFORTUNI

Art. 49 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. 50 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 49 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. 99 e 102 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. 90 e 91 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. 99 e 102 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 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 l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 51 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, legge 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. 85, 88 del presente contratto.

Art. 52 Periodo di comportamento

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. 90, 91 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 58.

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. 53 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, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 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, legge 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. 73.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 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. 55 e 59.

Art. 54 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.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 52 e 58.

Art. 55 Trattamento economico di infortunio

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

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.56 Quota giornaliera per malattia ed infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 73 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 57 Festività

Ai sensi della legge 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. 73.

Art. 58 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. 52, 54 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. 52; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 59 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, legge 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'inedoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario anti tubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo 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. 60 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 C al presente contratto.

Art. 61 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 Provincie Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

TITOLO XII GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 62 Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio 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) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), 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.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

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, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e

anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 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 legge 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, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 63 Permessi per assistenza

Il datore di lavoro deve consentire alla lavoratrice 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, in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

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.

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, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

Art. 64 Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da 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 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. 90.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrisondersi 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. 73.

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

TITOLO XIII SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 65 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. 73 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 XIV ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 66 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte della azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

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

Art. 67 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.).

Art. 68 Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto restano ferme le norme che prevedono l'obbligo in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950 e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XV PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 69 Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. 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. 70 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. 71 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale, (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. 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:

Q	52.000
1	49.500
2	46.500
3	44.000
4	41.500
5	39.000

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 triennio di anzianità.

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

TITOLO XVI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 72 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 71;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

Art. 73 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 72 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. 74 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. 75 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. 56.

Art. 76 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 77 Paga base nazionale conglobata

Ai sei 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 allegata tabella A che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 78 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. 79 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 XVII MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13^a E 14^a)

Art. 80 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. 73 (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 13^a 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. 96 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. 73.

Art. 81 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. 73 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 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga

l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

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. 80.

TITOLO XVIII FONDO PENSIONI INTEGRATIVO

Art. 82 Fondo pensioni per i lavoratori dei CED

Le parti si danno atto che entro 12 mesi dalla stipulazione del presente CCNL, si incontreranno per avviare la fase negoziale per la costituzione di un Fondo Pensionistico Integrativo per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati in ottemperanza di quanto previsto dalla Legge n. 335/95.

TITOLO XIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 83 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. 89.

Art. 84 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.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 90.

Art. 85 Normativa

Nei Centri Elaborazione Dati compresi nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 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. 84 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. 86 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di 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. 87 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1, legge 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, legge 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. 95.

Art. 88 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. 89 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:

Q	e	1	60 giorni di calendario
2	e	3	30 giorni di calendario
4	e	5	20 giorni di calendario

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

Q	e	1	90 giorni di calendario
2	e	3	45 giorni di calendario
4	e	5	30 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Q	e	1	120 giorni di calendario
2	e	3	60 giorni di calendario
4	e	5	45 giorni di calendario

Art. 90 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 73 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 91 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 legge 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 legge 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 contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;

- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 63, 90 e 92;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 33;
- 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 legge 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.

Art. 92 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. 93 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 legge 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. 94 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 91.

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. 89 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. 90.

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. 95 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla 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, 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. 91 con esclusione della 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. 89 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

Art. 96 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 63 del presente contratto.

TITOLO XIX DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 97 Obbligo 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.

Art. 98 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 della 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. 99 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. 73 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 102.

Art. 100 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. 102.

Art. 101 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 dalla 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. 102 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla 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. 72;
- 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.

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.

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. 97 ;

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

Art. 103 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 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, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 104 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 XX RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 105 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.

Nota a verbale

L'Assoced, entro la data del 30 giugno 1997, proporrà a tutti i CED un pacchetto assicurativo per la copertura del disposto di cui all'articolo 105.

Art. 106 Normativa sui 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.

Nella 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 XXI RELAZIONI SINDACALI

Art. 107 Relazioni Nazionali

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive. A tal proposito ogni anno l'ASSOCED e la UGL Terziario si incontreranno, di norma nel

mese di gennaio, per una valutazione congiunta dell'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dalla 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 le tecnologie di applicazione.

Art. 108 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.

Art. 109 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 sottoscritti dalla UGL.

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 110.

Art. 110 Regolamento elettorale RSU

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU la ASSOCED e la UGL Terziario sottoscrivono contestualmente al presente CCNL l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU inserito nell'Allegato B.

Art. 111 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 24 ore prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Art. 112 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 Legge 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 3° livello contrattuale.

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

Art. 113 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 aderiscono.

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.

TITOLO XXII COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 114 Composizione delle controversie

In sede di soluzione amichevole di eventuali vertenze inerenti l'applicazione del presente CCNL, l'ASSOCED e le OO.SS. firmatarie del Contratto si impegnano, prima di adire le vie legali, ad intraprendere il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La pratica attuazione del presente articolo avverrà con le seguenti modalità :

- a) accertamento della vertenza ;
- b) raccolta del materiale inerente la vertenza ;
- c) comunicazione della vertenza ed invio del materiale raccolto alla controparte ;
- d) incontro tra OS promotrice ed ASSOCED entro il termine di 15 gg. di calendario dall'invio della comunicazione con raccomandata r.r. .

In caso di esito positivo della conciliazione in sede sindacale, le parti provvederanno alla notifica presso il competente Ufficio del lavoro per l'applicazione di quanto previsto dalla vigente norma per le conciliazioni.

Art. 115 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da quattro componenti designati dalla 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 107 ;
- ◆ 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 della pratiche connesse con le nuove figure professionali o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale.

Art. 116 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.114, i costi diretti di attivazione e attività della Commissione saranno sostenuti mediante l'utilizzo dei fondi di cui al successivo art. 118.

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 Legge 11 agosto 1973, numero 533.

Art. 117 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 ;
- aggiornamento professionale;
- osservatorio sull'andamento del mercato del lavoro nel settore dei CED.

Art. 118 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'O.S. a cui venga conferito mandato, si riunirà - a livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti : un rappresentante della ASSOCED, un rappresentante della O.S. delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente UPLMO per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

Art. 119 Contributi di assistenza contrattuale

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente Titolo XXII è prevista una trattenuta pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori che verranno attribuite per 50% alla ASSOCED a 50% alle OO.SS . firmatarie del presente CCNL .

L'attivazione del presente articolo avverrà, ai sensi della Legge n.311/73, mediante stipula di una convenzione con un Istituto previdenziale o assistenziale.

I lavoratori potranno, con apposita comunicazione scritta al datore di lavoro, essere esclusi dal prelievo e, conseguentemente, dall'assistenza degli Organi Paritetici.

Art. 120 Distribuzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano a studiare le forme più consone per dare complete e dettagliate informazioni dei contenuti del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

TITOLO XXIII ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI

Art. 121 Accordi integrativi regionali

In sede di incontro regionale, di cui al precedente art. 108 la ASSOCED e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno stipulare appositi contratti integrativi regionali per le materie che gli Accordi sulla Politica dei Redditi delegano alla contrattazione di secondo livello.

TITOLO XXIV TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 122 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. 123 Pari Opportunità

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 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. 124 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.

Art. 125 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.

Art. 126 Lavoratori di lingua non italiana

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'articolo 35 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

Art. 127 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. 128 Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali 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 sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 129 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 XXV DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 130 Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro entra in vigore il 27 marzo 1997 e scadrà il 26 marzo 1999 per la parte economica, il 26 marzo 2001 per la parte normativa.

Ove non sia data disdetta da una delle due parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno.

Allegati al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da centri Elaborazione Dati

Allegato A

Paga base conglobata nazionale dal 27 marzo 1997 fino al 26.03.1999

Livello	27 marzo 1997
----------------	---------------

Quadri	2.800.000 *
Primo Livello	2.530.000
Secondo Livello	2.300.000
Terzo Livello	2.110.000
Quarto Livello	1.950.000
Quinto Livello	1.880.000

* + Indennità funzione Quadro L. 150.000

Allegato A1

Integrazione accordo del 1.6.1999 descritto a pag.
Aumento paga base conglobata nazionale dal 27.3.1999

Livelli	Aumento complessivo	dal 27.3.1999	dal 26.3.2000
Q	92.400	50.400	42.000
1	83.490	45.540	37.950
2	75.900	41.400	34.500
3	69.630	37.980	31.650
4	64.350	35.100	29.250
5	62.040	33.840	28.200

Totale complessivo della paga base conglobata valida dal 27.3.99

Livelli	Retribuzione fino 26.3.99	dal 27.3.99	dal 26.3.2000
Q	2.800.000 *	2.850.400*	2.892.400*
1	2.530.000	2.575.540	2.613.490
2	2.300.000	2.341.400	2.375.900
3	2.110.000	2.147.980	2.179.630
4	1.950.000	1.985.100	2.014.350
5	1.880.000	1.913.840	1.942.040

*Quadro: nuovo importo dell'indennità di funzione a L. 160.000

Allegato B

REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

PARTE PRIMA

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 dalla ASSOCED in data odierna.

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 legge 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. n. 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:
- c) 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 5, 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.

Il 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 sulla 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 alla 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 provvederà 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 la 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 alla 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 dalla 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, alla 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.

Norme per l'applicazione del D.Lgs 626/94
Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del
Decreto Legislativo 626/94

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

L' 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 degli 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 basica l' RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni l' 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 dell'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

L' 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 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

La durata del mandato di nomina degli 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 dalla 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 allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

Art. 15 Retribuzione RLST

L' OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 – Notifica nominativi RLST

L' OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all' UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III - AZIENDE CON PIU' 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 degli RLS

Il numero degli 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 gli 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 dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'allegato B.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

Art. 22 Formazione RLS/RLST

La formazione degli 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 degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, 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 degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.

Qualora allo scadere del proprio mandato l' 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 dagli 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 all' 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 provvederà 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 dal/i 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 le 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.

Agli RLS subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

Art. 37 Sostituzione RLST

L' OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST

nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l' OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

Gli 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 D

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art.1 (rimando alla legislazione vigente)

Le Parti rimando la gestione dei Contratti di formazione e lavoro alle disposizioni previste dalla Legge 863/84 art.3

Art.2 (dichiarazione di intenti)

Le parti, ai sensi della nota a verbale dell'art. 8 del CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati, si danno reciprocamente atto della disponibilità a recepire le eventuali modifiche alla normativa oggetto del presente allegato.

Art. 3 (rimando alla contrattazione territoriale)

Le Parti si incontreranno in sede territoriale per la stipula di accordi operativi per la gestione dei Contratti di Formazione e Lavoro.

Allegato E

CONTRATTO D'APPRENDISTATO

Art.1 (rimando alla legislazione vigente)

Le Parti rimandano la gestione dei Contratti di apprendistato alle disposizioni previste dalla Legge 56/87 art.21.

Art.2 (dichiarazione di intenti)

Le parti, ai sensi della nota a verbale dell'art. 8 del CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati, si danno reciprocamente atto della disponibilità a recepire le eventuali modifiche alla normativa oggetto del presente allegato.

Art. 3 (rimando alla contrattazione territoriale)

Le Parti si incontreranno in sede territoriale per la stipula di accordi operativi per la gestione dei Contratti di Apprendistato.

Allegato F

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art.1 rimando alla legislazione vigente

Le Parti richiamando le disposizioni previste dalla Legge 230/62, art.1 e successive modificazioni, si danno reciprocamente atto della disponibilità a recepire le eventuali

modifiche alla normativa oggetto del presente allegato, come previsto dalla nota a verbale di cui all'art. 8 del CCNL.

Art.2 dichiarazione di intenti

Oltre ai casi previsti dalla vigente normativa, le parti stabiliscono l'applicabilità del Contratto a tempo determinato per le seguenti situazioni aziendali:

1) picco improvviso di carichi di lavoro derivante da eventi riscontrabili non prevedibili che blocchino o limitino la normale attività lavorativa, per queste fattispecie i C.E.D. potranno stipulare contratto a tempo determinato per una durata massima di 90 gg. per qualsiasi qualifica.

2) carichi di lavoro derivante da attività lavorativa, non continuativa su base annuale, possibilità di stipulare Contratto a tempo determinato per una durata di 190 gg. per le qualifiche comprese nei livelli 3,4, o 5.

Art. 3 campo di applicazione

La stipula dei Contratti a tempo determinato previsti dall'art. 8 del presente allegato potranno essere richiesti dai Centri Elaborazione Dati mediante presentazione della documentazione probante nella sede territorialmente competente della ASSOCED.

Art. 4 proroga del Contratto a tempo determinato

Le aziende potranno rinnovare il Contratto a tempo determinato per una sola volta per un periodo di tempo uguale a quello della prima assunzione.

Art. 5 preferenza nelle assunzioni

I C.E.D., ove compatibile per mansioni e qualifiche, provvederanno ad assumere per Contratto a tempo determinato lavoratori che hanno già svolto lavoro a tempo determinato senza incorrere nei casi previsti dal Titolo XIX del CCNL.

Art. 6 rimando alla contrattazione territoriale

Le Parti si potranno incontrare in sede territoriale per la stipula di accordi operativi per la gestione dei contratti a tempo determinato per le materie di competenza territoriale

Allegato G

PREVIDENZA INTEGRATIVA COMPLEMENTARE

Art. 1 richiamo dell'art.82 del CCNL 19/12/1996

Le Parti per la gestione della fase di studio e programmazione per la costituzione del Fondo di Previdenza Integrativa complementare per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati deliberano di costituire una Commissione di Studio.

Art. 2 Commissione di studio

La Commissione di studio di cui all'art. 1 del presente allegato è composta da 8 membri, quattro designati da ASSOCED e quattro dalle OO.SS. firmatarie del CCNL di riferimento.

La Commissione di studio presenterà le proprie conclusioni il 28/12/1998.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO 5 NOVEMBRE 1997

CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

(Vedasi anche protocollo aggiuntivo allegato D pag. 89)

ALLEGATO D

Addì, giorno 5 del mese di novembre dell'anno millenovecentonovantasette, presso la Associazione Italiani Centri Elaborazione Dati, **ASSOCED**, sita in Padova si è concordato quanto segue:

I' ASSOCED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - rappresentata dai Sigg.:

Fausto Marra Perazzolo	Presidente
Bertino Trolese	Vice-Presidente
Giorgio Ferro	Segretario Generale
Giancarlo Badalin	Sindaco effettivo

e

la UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale - rappresentata dai Sigg.:

Luigi Gabriele	Segretario Nazionale Federale
Pier Corrado Cutillo	Segretario Nazionale Federale Aggiunto
Vittorio Delle Donne	Segretario Nazionale Servizi Privati

Stipulano il testo aggiuntivo al CCNL 04/04/1997 per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati per l'applicazione dei contratti di formazione e lavoro.

ART I - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo regola in modo unitario per tutto il territorio nazionale l'istituto dei contratti di formazione e lavoro

ART 2 - TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Le Parti intendono lo strumento del CFL quale momento atto a valorizzare i processi di formazione e di inserimento di giovani nel mondo del lavoro.

Le Parti, unitamente con l'apprendistato, attribuiscono alle assunzioni in CFL valore strategico per l'attuazione di un turnover che valorizzi sempre più i contenuti professionali degli addetti ai C E D.

ART. 3- DURATA DEI CFL

La durata dei CFL è suddivisa in tre aree di diverso contenuto formativo:

- A. Contratto di Formazione e Lavoro mirato all'inserimento di giovani laureati in discipline attinenti l'attività dei CED., di durata pari a 12 mesi;
- B. Contratto di Formazione e Lavoro mirato all'inserimento di professionalità elevate, di durata pari a 24 mesi;
- C. Contratto di Formazione e Lavoro mirato all'inserimento di professionalità intermedie, di durata pari a 18 mesi.

ART 4- DECLARATORIA

Le mansioni rientranti nel CFL di tipo a (PROFESSIONALITA' B) sono quelle individuate nel primo Livello di inquadramento del personale previsto dalla CCNL 04/04/97

Le mansioni rientranti nel CFL del tipo b (PROFESSIONALITA' A2) sono le seguenti: analista sistemista, capo servizio qualità, programmatore analista, responsabile commerciale e responsabile ricerche statistiche.

Le mansioni rientranti nel CFL del tipo c (PROFESSIONALITA' A1) sono le seguenti: contabile, impiegato amministrativo, operatore EDP e programmatore EDP.

ART, 5- ATTIVITA' FORMATIVA

L'attività formativa che dovrà, pena la nullità del contratto, essere effettuata nei termini e contenuti del presente accordo è così suddivisa:

CFL tipo a - PROFESSIONALITA' B - attività di orientamento ed inserimento alle procedure operative, tesa al conseguimento da parte del lavoratore in formazione di considerevole esperienza on the job e mirante al conseguimento della più completa autonomia lavorativa;

CFL tipo b - PROFESSIONALITA' A2 - attività di formazione pari a 240 ore per l'intero arco della durata del processo formativo da effettuarsi presso strutture idonee a garantire elevati standard formativi o mediante l'utilizzo di opzioni telematiche di eguali livelli qualitativi;

CFL tipo c - PROFESSIONALITA' A1 - attività di formazione pari a 180 ore per l'intero arco della durata del processo formativo da effettuarsi presso strutture idonee a garantire standard formativi o mediante l'utilizzo del Tutor secondo le modalità di cui al successivo art. 6.

ART. 6 - TUTOR FORMATIVO

Per l'espletamento del processo formativo di cui al CFL tipo c -PROFESSIONALITA' A1 - i C.E.D. potranno, al momento della stipula del contratto, indicare l'opzione del Tutor aziendale quale responsabile della formazione tecnico-pratica del lavoratore in CFL.

Il Tutor dovrà essere un lavoratore con contratto a tempo indeterminato e con qualifiche e mansioni identiche a quelle per le quali viene stipulato il CFL.

Il Lavoratore investito nel ruolo di Tutor non può essere fatto carico di contestazioni disciplinari per il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

NOTA A VERBALE

Le Parti auspicano che il Legislatore dia il contenuto attuativo alle norme tese a ridurre gli oneri derivanti da attività formativa interna.

ART. 7 - CONTENUTI FORMATIVI

I contenuti dei CFL del tipo b, c - dovranno tassativamente prevedere le sotto elencate materie.

TIPO b - PROFESSIONALITA' A2

CAPO SERVIZIO QUALITA'

Conoscenza generale dei campi di attività del C.E.D.

Conoscenza delle procedure di certificazione di qualità.

Conoscenza delle norme sulla tutela della privacy.

ANALISTA SISTEMISTA

Conoscenza del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i presso il C.E.D..

Conoscenza generica degli obblighi di legge sulla tutela della privacy.

RESPONSABILE COMMERCIALE

Elementi di diritto commerciale.

Elementi di diritto civile.

Telemarketing.

Mailing.

Conoscenza linguaggio HTTP.

PROGRAMMATORE ANALISTA

Conoscenza funzionale del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i nel C.E.D..

Rudimenti di conoscenza sugli specifici campi di attività del C.E.D..

Programmazione linguaggio HTTP.

RESPONSABILE RICERCHE STATISTICHE

Elementi di statistica.

Elementi di calcolo attuariale.

Conoscenza del/i linguaggio/i informatico/i utilizzato/i nel C.E.D..

TIPO c - PROFESSIONALITA' A1

CONTABILE

Elementi di ragioneria.

Conoscenze basilari di diritto tributano.
Procedure di calcolo meccanografico.
Dattilografia ovvero videoscrittura.

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

Dattilografia ovvero videoscrittura,
Procedura di segretariato.
Tecnica commerciale.
Corrispondenza in lingue estere (opzionale).

OPERATORE EDP

Conoscenza media del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i nel C.E.D.
Rudimenti in materia fiscale, contabile, amministrativa, del lavoro, commerciale.
Rudimenti di conoscenze sugli specifici campi di attività del C.E.D. .
Conoscenza linguaggio HTTP.

PROGRAMMATORE EDP

Conoscenza del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i nel C.E.D..
Capacità di intervento nell'ambito delle opzioni previste dai software applicativi.
Conoscenza procedure linguaggio HTTP

ART. 8- RIMANDO ALLA LEGISLAZIONE VIGENTE

Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le norme vigenti di legge sui Contratti di Formazione e Lavoro.

Le parti contraenti si riservano la proprietà intellettuale del presente C.C.N.L.

Letto approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle suindicate organizzazioni stipulanti.

ALLEGATO E

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO 5.11.1997

(il protocollo è stato integralmente sostituito il 27.1.1999 allegato E1 vedi pag.86)

Addì giorno 5 del mese di novembre dell'anno millenovecentonovantasette, presso la Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, ASSOCED, sita in Padova si è concordato quanto segue:

l'ASSOCED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - rappresentata dai Sigg:

Fausto Marra Perazzolo	Presidente
Bertino Trolese	Vice-Presidente
Giorgio Ferro	Segretario Generale
Giancarlo Badalin	Sindaco effettivo

la UCL FEDERARIO - Federazione Nazionale - rappresentata dai Sigg.:

Ugo Gabriele	Segretario Nazionale Federale
Pier Corrado Cutilli	Segretario Nazionale Federale Aggiunto
Vittorio De Donno	Segretario Nazionale Servizi Privati

si è stipulato l'accordo per l'applicazione dei contratti di apprendistato per il CCNL 04/04/97 per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

il presente allegato regola in modo unitario la normativa del contratto di apprendistato ai sensi della Legge n° 56/87 e successive modificazioni, in specie l'ART. 16 della Legge 196/97.

ART. 2 - LIMITI ANAGRAFICI

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per lavoratori privi di qualsiasi esperienza professionale nel campo di applicazione del presente CCNL di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, 26 anni per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE N°2081/93, ai sensi dell'art. 16 della Legge n° 196/97.

ART. 3 - INQUADRAMENTO DEGLI APPRENDISTI

il contratto di apprendistato può essere stipulato per i giovani da inserirsi nelle mansioni, comprese nel quarto livello del CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati.

ART. 4 - DURATA DEL CONTRATTO

I contratti di apprendistato dovranno avere una durata minima di 18 mesi ed una durata massima di 48 mesi.

Nello specifico i limiti minimi e massimi sono:

GRUPPO A

- SCEDARISTA
- CODIFICATORE

Per apprendisti maggiorenni all'atto dell'assunzione mesi 18 per minorenni all'atto dell'assunzione mesi 24.

GRUPPO B

- DIGITATORE EDP
- DATTILOGRAFO

Per apprendisti maggiorenni all'atto dell'assunzione mesi 24 (quattro) per minorenni all'atto dell'assunzione mesi 24.

GRUPPO C

- ADDETTO DI SEGRETERIA
- CONTABILE D'ORDINE
- ADDETTO AL CONTROLLO MACCHINE EDP

Per apprendisti maggiorenni all'atto dell'assunzione mesi 30, per minorenni all'atto dell'assunzione mesi 36.

ART. 5 - OBBLIGO FORMATIVO

Gli apprendisti dovranno obbligatoriamente svolgere almeno 120 ore medie annue di impiego formativo extra lavorativo. Il rispetto del precedente comma è vincolante per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge.

ART. 6 - DIRITTI DEGLI APPRENDISTI

Agli apprendisti si applica, in quanto compatibile con la legislazione vigente, lo stesso trattamento contrattuale previsto per i lavoratori a tempo indeterminato

ART. 7 – RETRIBUZIONE

Agli apprendisti compete una retribuzione pari a quella riportata nella seguente tabella

GRUPPO A (CFR ART. 4)

RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 18 MESI	////	1-6	7-12	13-18
MINORENNI 24 MESI	1-6	7-12	13-18	19-24

GRUPPO B (CFR ART. 4)

RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 24 MESI	////	1-8	9-16	17-24
MINORENNI 30 MESI	1-6	7-16	17-24	25-30

GRUPPO C (CFR ART. 4)

RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 30 MESI	////	1-10	11-20	21-30
MINORENNI 36 MESI	1-9	10-18	19-27	28-36

ART. 8 - PROPORZIONE NUMERICA

La proporzione numerica tra apprendisti e lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato non potrà superare il rapporto di 1 a 3, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto.

ART. 9 - NORMA SPECIALE

E' consentita, in deroga all'art 8 l'assunzione di un apprendista per i C.E.D. che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato 1 o 2 dipendenti.

ART. 10 - RIMANDO ALLE NORME DI LEGGE

Per quanto non espressamente previsto nel presente allegato si rimanda alle disposizioni di Legge e regolamenti vigenti in materia

ERRATA CORRIGE

ALLEGATO F

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PROTOCOLLO AGGIUNTIVO 5.11.1997

Addì giorno 5 del mese di novembre dell'anno millenovecentonovantasette, presso la Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, ASSOCED, sita in Padova si è concordato quanto segue:

l'ASSOCED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - rappresentata dai Sigg:

Fausto Marra Perazzolo	Presidente
Bertino Trolese	Vice-Presidente
Giorgio Ferro	Segretario Generale
Giancarlo Badalin	Sindaco effettivo

e

la UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale - rappresentata dai Sigg.:

Luigi Gabriele	Segretario Nazionale Federale
Pier Corrado Cutillo	Segretario Nazionale Federale Aggiunto
Vittorio Delle Donne	Segretario Nazionale Servizi Privati

si è stipulato l'accordo per l'applicazione dei contratti di apprendistato per il CCNL 04/04/97 per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati.

ART 1 -

Omissis

ART.2 -

Omissis

ART. 3 - STIPULA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La stipula del contratto a tempo determinato previsto dall'art. 2 del presente allegato, dovrà essere effettuata dai Centri Elaborazione Dati mediante presentazione della modulistica predisposta in cinque copie; 3 copie da inviarsi all'Ufficio Provinciale del Lavoro e M.O., Ispettorato del Lavoro, ad ASSOCED Nazionale, con raccomandata r.r., e due copie una per il datore di lavoro ed una per il lavoratore a tempo determinato.

ART.4-

Omissis

.ART.5-

Omissis

ART. 6-

Omissis

ALLEGATO H

**LAVORO INTERINALE
PROTOCOLLO AGGIUNTIVO 5.11.1997**

Addi, il giorno 5 del mese di novembre dell'anno millenovecentonovantasette, presso la Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, ASSOCECED, sita in Padova si è concordato quanto segue:

I' ASSOCECED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - rappresentata dai Sigg.:

Fausto Marra Perazzolo	Presidente
Bertino Trolese	Vice-Presidente
Giorgio Ferro	Consigliere
Giancarlo Badalin	Sindaco effettivo

e

la UGL TERZIARJO - Federazione Nazionale - rappresentata dai Sigg.:

Luigi Gabriele	Segretario Nazionale Federale
Pier Corrado Cutillo	Segretario Nazionale Federale Aggiunto
Vittorio Delle Donne	Segretario Nazionale Servizi Privati - Segreteria CED

stipulano il testo aggiuntivo al CCNL 04/04/1997 per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati per l'applicazione dei contenuti della Legge 196/97 per il comparto C.E.D. così come previsto dalla nota a verbale all'art. 8

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

In applicazione dell'art. 1 comma 2 lettera a) della Legge 24 giugno 1997 N. 196, si concorda che il contratto di fornitura per prestazioni di lavoro temporaneo potrà essere stipulato per le seguenti mansioni:

PRIMO LIVELLO

ANALISTA SISTEMISTA
CAPO CENTRO EDP
RESPONSABILE COMMERCIALE
RESPONSABILE PUBLIC RELATIONS
RESPONSABILE RICERCHE STATISTICHE
DIRETTORE DI LOGISTICA

SECONDO LIVELLO

PROGRAMMATORE ANALISTA
CONTABILE CON RESPONSABILITA' DI
CONTROLLO DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE
ADDETTO SPECIALIZZATO DI EDP

CAPO SERVIZIO QUALITA'

TERZO LIVELLO

OPERATORE EDP

PROGRAMMATORE EDP

ART. 2 - NON APPLICABILITA'

Ai sensi dell'art. 1 comma 4 lettera a) della Legge N 196/97 non sarà possibile stipulare contratti per prestazioni di lavoro temporaneo per le seguenti mansioni:

PRIMO LIVELLO

CAPO DI UFFICIO TECNICO

CAPO UFFICIO AMMINISTRATIVO

SECONDO LIVELLO

ADDETTO ALLA SEGRETERIA DI DIREZIONE

TERZO LIVELLO

CONTABILE

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

QUARTO LIVELLO

CONTABILE D'ORDINE

DIGITATORE EDP

ADDETTO AL CONTROLLO MACCHINE EDP

DATTILOGRAFO

SCHEDARISTA

ARCHIVISTA

CODIFICATORE

ADDETTO DI SEGRETERIA

ART. 3 - LIMITI DI APPLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 della Legge 196/97 i prestatori di lavoro temporaneo non possono superare il 50% del totale dei lavoratori, occupati dall'impresa utilizzatrice in forza di contratto a tempo indeterminato calcolato al momento della stipula del contratto temporaneo.

ART. 4 - INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORNITORI

I contratti di lavoro temporaneo possono essere stipulati esclusivamente tra i Centri Elaborazione Dati (C.E.D.) ed imprese fornitrici individuali ai sensi dell'art. 2 della Legge N. 15/97

ART. 5 - DECORRENZA E DURATA

Il presente protocollo aggiuntivo è parte integrante del testo contrattuale, eventuali modifiche della normativa impegneranno le parti contraenti alla sua revisione.

Letto approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle suindicate organizzazioni stipulanti.

PROTOCOLLO D'INTESA 27 gennaio 1999

Oggi 27 gennaio 1999, in Roma presso la sede nazionale della Assoced, si sono incontrate:

- la Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati – ASSOCED rappresentata dai Sigg.ri Fausto P. Marra, Presidente , Bertino Trolese Vice Presidente e Giorgio Ferro Segretario Generale;
- e
- la UGL Terziario, Federazione Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri Luigi Gabriele, Segretario Nazionale Federale e Pier Corrado Cutillo Segretario Nazionale Responsabile di categoria,

le Parti, così come sopra rappresentate, si sono incontrate per la definizione degli assetti contrattuali collegati con il contratto di apprendistato, di formazione e lavoro e del telelavoro.

Il presente protocollo, composta da 05 articoli e da 03 allegati, sarà parte integrante del CCNL per i Dipendenti da Centri Elaborazione Dati:

Art. 1 Modifiche contratto apprendistato (allegato E1)

Art. 2 Telelavoro

Art. 3 Formazione multimediale

Art. 4 Progetti di formazione e lavoro

Art. 5 Inserimenti contrattuali

ALLEGATO E1

ART. 1 MODIFICHE CONTRATTO D'APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato secondo le norme previste dal presente allegato E/1.

Le norme previste dall'Allegato E del 11/11/1997 sono abrogate.

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente allegato regola in modo unitario la normativa del contratto di apprendistato ai sensi della Legge n° 56/87 e successive modificazioni, in specie l'ART. 16 della Legge 196/97.

Art. 2 – Limiti anagrafici

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per lavoratori privi di qualsiasi esperienza professionale nel campo di applicazione del presente CCNL di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24 anni, 26 anni per le aree di cui agli obbiettivi 1 e 2 del regolamento CEE N° 2081/93, ai sensi dell'art. 16 della Legge n° 196/97.

Art. 3 – Inquadramento degli apprendisti

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per i giovani da inserirsi nelle mansioni comprese *nel terzo* e quarto livello del CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati.

Art. 4 – Durata del contratto

I contratti di apprendistato dovranno avere una durata minima di 18 mesi ed una durata massima di 48 mesi.

Nello specifico i limiti minimi e massimi sono:

GRUPPO A

- SCHEDARISTA
- CODIFICATORE

Per apprendisti maggiorenni all'atto dell'assunzione mesi 18, per minorenni all'atto dell'assunzione mesi 24.

GRUPPO B

- DIGITATORE EDP
- DATTILOGRAFO

Per apprendisti maggiorenni all'atto dell'assunzione mesi 24, per minorenni all'atto dell'assunzione mesi 30.

GRUPPO C

- ADDETTO DI SEGRETERIA
- CONTABILE D'ORDINE
- ADDETTO AL CONTROLLO MACCHINE EDP

Per apprendisti maggiorenni all'atto dell'assunzione mesi 30, per minorenni all'atto dell'assunzione mesi 36.

GRUPPO D

- CONTABILE
- IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

Per apprendisti, muniti di diploma di Ragioneria e/o equipollente – diploma di cinque anni – la durata di 36 mesi.

Art. 5 – Obbligo formativo

Gli apprendisti dovranno obbligatoriamente svolgere almeno 120 ore medie annue di impiego formativo extra lavorativo. Il rispetto del precedente comma è vincolante per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge.

L'iter formativo potrà essere svolto anche mediante l'ausilio di strumenti didattici multimediali che, forniti da ditte/enti autorizzati alla attività formativa, siano direttamente disponibili presso il luogo di lavoro.

Art. 6 – Diritti degli apprendisti

Agli apprendisti si applica, in quanto compatibile con la legislazione vigente, lo stesso trattamento contrattuale previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 7 Retribuzione

Agli apprendisti compete una retribuzione pari a quella riportata nella seguente tabella

GRUPPO A (CFR ART. 4)

RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 18 MESI	////	1-6	7-12	13-18
MINORENNI 24 MESI	1-6	7-12	13-18	19-24

GRUPPO B (CFR ART. 4)

RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a

MAGGIORENNI 24 MESI	////	1-8	9-16	17-24
MINORENNI 30 MESI	1-6	7-16	17-24	25-30

GRUPPO C (CFR ART 4)

RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 30 MESI	////	1-10	11-20	21-30
MINORENNI 36 MESI	1-9	10-18	19-27	28-36

GRUPPO D (CFR ART. 4)

<i>RETRIBUZIONE</i>	65%	75%	85%	95%
<i>PERIODO DI APPRENDISTATO</i>	<i>mesi da a</i>	<i>mesi da a</i>	<i>Mesi da a</i>	<i>Mesi da a</i>
<i>MAGGIORENNI 36 MESI</i>	<i>///</i>	<i>1 - 12</i>	<i>13 - 24</i>	<i>25 - 36</i>

Art. 8 – Proporzione numerica

La proporzione numerica tra apprendisti e lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato non potrà superare il rapporto di 1 a 3, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto *ed i titolari, i soci, i famigliari ex art. 230 bis del C.C.*

Art. 9 – Norma speciale

E' consentita, in deroga all'art. 8 l'assunzione di un apprendista per i C.E.D. che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato 1 o 2 dipendenti, *comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.*

Art. 10 – Rimando alle norme di legge

Per quanto non espressamente previsto nel presente allegato si rimanda alle disposizioni di Legge e regolamenti vigenti in materia.

ART.2 TELELAVORO

Protocollo d'intesa 27 gennaio 1999

Le parti riconosciuta l'utilità sociale dell'utilizzo delle tecnologie del telelavoro che possono garantire a determinate categorie di lavoratori, sia in sede definitiva sia per archi

di tempo definiti, demandano ad una apposita Commissione di Lavoro paritetica la stesura di un regolamento organico.

La Commissione di lavoro Paritetica sarà composta da quattro membri, 2 nominati dall'ASSOCED e 2 dalla UGL Terziario, e produrrà un testo di lavoro entro 6 mesi dalla firma del presente Protocollo.

ART. 3 FORMAZIONE MULTIMEDIALE

Protocollo d'intesa 27 gennaio 1999

Visto lo sviluppo degli strumenti di connessione remota e delle tecnologie multimediali, le Parti si danno reciprocamente atto della possibilità di svolgere le attività formative previste dal contratto o dalle vigenti leggi anche mediante l'uso di corsi che prevedano l'uso delle suddette nuove tecnologie.

Requisito essenziale sarà la preparazione dei corsi da Società/enti di formazione munite di tutte le autorizzazioni previste e richieste dalla normativa.

Resta fermo il vincolo che le attività formative non potranno in alcun modo coincidere o sovrapporsi con la normale attività di lavoro.

ART. 4 PROGETTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Protocollo d'intesa 27 gennaio 1999

AGGIUNTA ALLEGATO D

Inserimento progetti di formazione lavoro

Al testo dell'Allegato D del CCNL vengono acclusi i seguenti progetti di formazione con annesse lettere di assunzione da presentarsi alle Commissioni Bilaterali Regionali.

Spettabile

COMMISSIONE BILATERALE REGIONALE

o Ufficio Regionale del Lavoro

(indirizzo)

PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO

mirato all'acquisizione di **professionalità B** ai sensi dell'art.3 D.L. n.726 del 30.10.1984, convertito in legge n.863 del 19.12.1984, e della legge n.451 del 19.07.1994. (Contratto di formazione e lavoro di tipo A - PROFESSIONALITA' B - ai sensi del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dai centri elaborazione dati firmato 4.4.1997 tra ASSOCEC/UGL TERZIARIO)

La sottoscritta Ditta

(ragione sociale e indirizzo)

settore di appartenenza :

attività svolta : Centro di elaborazione dati

C.C.N.L. applicato : per i DIPENDENTI DA CENTRI ELABORAZIONE DATI

lavoratori in forza complessivamente n.

lavoratori in forza a tempo indeterminato n..... di cui:

dirigenti n.

impiegati n.

intermedi n.

apprendisti n.

soci lavoratori n.

contratti di formazione e lavoro in essere n.

ai sensi dell'art.3 D.L. n.726 del 30.10.1984, convertito in legge n.863 del 19.12.1984, e della legge n.451 del 19.07.1994.

*intende sottoporre all'approvazione di codesta Commissione
un progetto di formazione e lavoro*

in quanto si trova nella necessità di formare del personale in base alle specifiche esigenze aziendali che non sono (interamente) soddisfatte dai profili offerti dal mercato del lavoro.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto riguarda n. persone da assumere con le seguenti modalità:

qualifica finale

- Capo di ufficio tecnico n.
- Capo centro EDP n.
- Analista sistemista n.
- Capo ufficio amministrativo n.
- Responsabile commerciale n.
- Responsabile public relations n.
- Responsabile ricerche statistiche n.
- Direttore di logistica n.

livello iniziale

- secondo livello n.

- primo livello n.

livello finale

- primo livello n.

durata mesi n. 12

sede dell'unità produttiva presso cui avviene l'assunzione:

FORMAZIONE

Contenuti:

a) - area informatica: la formazione riguarderà la specifica conoscenza dei software applicativi predisposti dal CED al fine di acquisire completa autonomia nella gestione degli stessi e poter sovra intendere a tutta l'attività informatica e telematica del CED.

Ai lavoratori saranno pertanto impartite tutte le nozioni inerenti il pacchetto applicativo gestionale SOFTWARE con la successiva periodica verifica con la/le SOFTERHOUSE/ES circa le capacità operative del formando.

b) - area economica: la formazione riguarderà la conoscenza della visione del mercato sia nazionale che estero intesa in tutte quelle forme programmatiche legate all'organizzazione aziendale, al marketing, alla pianificazione strategica in azienda, alla gestione del personale.

c) - area giuridica: in questo ambito la formazione sarà rivolta all'acquisizione della normativa tributaria mirante la gestione delle tematiche inerenti le imposte dirette ed indirette, della normativa civilistica per la gestione dei contratti, della normativa legata alla tutela della privacy, della normativa inerente la sicurezza degli ambienti di lavoro.

Ore n.4 settimanali per un totale di 120 costituite da 40 ore per area così distribuite:

a) - area informatica:

- nozioni ed insegnamenti relativi ai software applicativi presenti sul mercato e verifiche periodiche n. ore 25

- applicazione effettiva dei programmi informatici agli inserimenti ed operazioni anche in campo gestionale contabile ed all'OFFICE AUTOMATION n. ore 15

b) - area economica

- nozioni ed insegnamenti legati all'organizzazione aziendale con la definizione di organigrammi e funzionigrammi, le metodologie di analisi organizzativa, strumenti di gestione n. ore 10

- gestione delle risorse umane, nozioni relative alla teoria della leadership e sistema preminente n. ore 10

- gestione aziendale, pianificazione strategica, principi di marketing, interrelazione tra gli elementi di amministrazione contabile ed extracontabile, controllo di gestione, controllo di qualità n. ore 20

c) - area giuridica

- nozioni ed insegnamenti relativi al negozio giuridico, ai contratti, alle convenzioni commerciali, alla tutela della privacy, alla sicurezza degli ambienti di lavoro, alla legislazione dei rapporti di lavoro dipendente n. ore 20
- nozioni ed insegnamenti relativi alla normativa fiscale - tributaria riguardante le imposte dirette ed indirette applicate alle imprese e ai lavoratori autonomi n. ore 20.

Luogo di svolgimento: in sede ditta.

Docenti:

SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

*** Contratti risolti o scaduti nei 12 mesi precedenti a quello di presentazione del progetto**

di cui:

- contratti trasformati a tempo indeterminato n.
- contratti non trasformati per dimissioni volontarie da parte del lavoratore n.
- contratti risolti per licenziamento per giusta causa n.
- contratti non trasformati da parte dell'azienda al termine della formazione n.

- **Contratti già autorizzati nei nove mesi precedenti la presentazione del progetto**
n.

Si dichiara di avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro è venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Si dichiara che presso la scrivente non sono in atto sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art.2 della legge 12 agosto 1977 n.675, ne negli ultimi mesi si sono verificati licenziamenti per riduzione di personale avente professionalità analoghe a quelle individuate nel progetto di formazione.

Si dichiara di rispettare i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla Legge 125/91.

Confidando in favorevole accoglimento si porgono Distinti Saluti.

(luogo e data)

(timbro CED e firma)

Spettabile
COMMISSIONE BILATERALE REGIONALE

c/o Ufficio Regionale del Lavoro
(indirizzo)

PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO

mirato all'acquisizione di **professionalità A2** ai sensi dell'art.3 D.L. n.726 del 30.10.1984, convertito in legge n.863 del 19.12.1984, e della legge n.451 del 19.07.1994. (Contratto di formazione e lavoro di tipo b (**PROFESSIONALITA' A2**) ai sensi del vigente C.C.N.L. per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati firmato il 4.4.1997 tra ASSOCED/UGL TERZIARIO)

La sottoscritta Ditta
(ragione sociale e indirizzo)

settore di appartenenza :

attività svolta : Centro di elaborazione dati

C.C.N.L. applicato : per i DIPENDENTI DEI CENTRI ELABORAZIONE DATI

lavoratori in forza complessivamente n.....

lavoratori in forza a tempo indeterminato n..... di cui:

dirigenti n.

impiegati n.

intermedi n.

apprendisti n.

soci lavoratori n.

contratti di formazione e lavoro in essere n.

ai sensi dell'art.3 D.L. n.726 del 30.10.1984, convertito in legge n.863 del 19.12.1984, e della legge n.451 del 19.07.1994.

*intende sottoporre all'approvazione di codesta Commissione
un progetto di formazione e lavoro*

in quanto si trova nella necessità di formare del personale in base alle specifiche esigenze aziendali che non sono (interamente) soddisfatte dai profili offerti dal mercato del lavoro.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto riguarda n. persone da assumere con le seguenti modalità:

qualifica finale

- analista sistemista n.
- capo servizio qualità n.
- programmatore analista n.
- responsabile commerciale n.
- responsabile ricerche statistiche n.

livello iniziale (non più di un livello inferiore rispetto a quello finale)

- terzo livello n.
- secondo livello n.
- primo livello n.

livello finale

- secondo livello n.
- primo livello n.

durata mesi n.24

sede dell'unità produttiva presso cui avviene l'assunzione:

FORMAZIONE

(N.B. Per ogni qualifica è previsto un impegno formativo differenziato, come indicato sotto)

Contenuti:

ANALISTA SISTEMISTA

- Conoscenza del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i presso il C.E.D..
- Conoscenza generica degli obblighi di legge sulla tutela della privacy.

CAPO SERVIZIO QUALITA'

- Conoscenza generale dei campi di attività del C.E.D..
- Conoscenza delle procedure di certificazione di qualità.
- Conoscenza delle norme sulla tutela della privacy.

PROGRAMMATORE ANALISTA

- Conoscenza funzionale del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i nel C.E.D..
- Rudimenti di conoscenza sugli specifici campi di attività del C.E.D..
- Programmazione linguaggio HTTP.

RESPONSABILE COMMERCIALE

- Elementi di diritto commerciale
- Elementi di diritto civile
- Telemarketing
- Mailing

- Conoscenza linguaggio HTTP.

RESPONSABILE RICERCHE STATISTICHE

- Elementi di statistica
- Elementi di calcolo attuariale
- Conoscenza del/i linguaggio/i informatico/i utilizzato/i nel C.E.D..

Ore n. 240 di formazione teorica e tecnico-pratica

Luogo di svolgimento: Presso strutture idonee a garantire elevati standard formativi o mediante l'utilizzo di opzioni telematiche di eguali livelli qualitativi.

Docenti:

SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

* Contratti risolti o scaduti nei 12 mesi precedenti a quello di presentazione del progetto di cui:

- contratti trasformati a tempo indeterminato n.....
- contratti non trasformati per dimissioni volontarie da parte del lavoratore n.....
- contratti risolti per licenziamento per giusta causa n.....
- contratti non trasformati da parte dell'azienda al termine della formazione n.....

* Contratti già autorizzati nei nove mesi precedenti la presentazione del progetto n.....

Si dichiara di avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro è venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Si dichiara che presso la scrivente non sono in atto sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art.2 della legge 12 agosto 1977 n.675, ne negli ultimi mesi si sono verificati licenziamenti per riduzione di personale avente professionalità analoghe a quelle individuate nel progetto di formazione.

Si dichiara di rispettare i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla Legge 125/91.

Confidando in favorevole accoglimento si porgono Distinti Saluti.

(luogo e data)

(timbro e firma dell'azienda)

Spettabile
COMMISSIONE BILATERALE REGIONALE

c/o Ufficio Regionale del Lavoro
(indirizzo)

PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO

mirato all'acquisizione di **professionalità A1** ai sensi dell'art.3 D.L. n.726 del 30.10.1984, convertito in legge n.863 del 19.12.1984, e della legge n.451 del 19.07.1994. (Contratto di formazione lavoro di tipo c (**PROFESSIONALITA' A1**) ai sensi del vigente C.C.N.L. per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati firmato 4.4.1997 tra ASSOCED/UGL TERZIARIO)

La sottoscritta Ditta
(ragione sociale e indirizzo)

settore di appartenenza :

attività svolta : Centro di Elaborazione Dati

C.C.N.L. applicato : per i **DIPENDENTI DEI CENTRI ELABORAZIONE DATI**

lavoratori in forza complessivamente n.....

lavoratori in forza a tempo indeterminato n..... di cui:

 dirigenti n.

 impiegati n.

 intermedi n.

 apprendisti n.

 soci lavoratori n.

 contratti di formazione e lavoro in essere n.

ai sensi dell'art.3 D.L. n.726 del 30.10.1984, convertito in legge n.863 del 19.12.1984, e della legge n.451 del 19.07.1994,

*intende sottoporre all'approvazione di codesta Commissione
un progetto di formazione e lavoro*

in quanto si trova nella necessità di formare del personale in base alle specifiche esigenze aziendali che non sono (interamente) soddisfatte dai profili offerti dal mercato del lavoro.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto riguarda n..... persone da assumere con le seguenti modalità.

qualifica finale

- contabile n.
- impiegato amministrativo n.
- operatore EDP n.
- programmatore EDP n.

livello iniziale (non più di un livello inferiore rispetto a quello finale)

- quarto livello n.
- terzo livello n.

livello finale

- terzo livello n.

durata mesi n. 18

sede dell'unità produttiva presso cui avviene l'assunzione:

FORMAZIONE

(N.B. Per ogni qualifica è previsto un impegno formativo differenziato, come indicato sotto)

Contenuti:

CONTABILE

- Elementi di ragioneria;
- Conoscenze basilari di diritto tributario;
- Procedure di calcolo meccanografico;
- Dattilografia ovvero videoscrittura.

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

- Dattilografia ovvero videoscrittura
- Procedura di segretariato
- Tecnica commerciale
- Corrispondenza in lingue estere (opzionale)

OPERATORE EDP

- Conoscenza media del/i linguaggio/i informativo/i utilizzato/i nel C.E.D.
- Rudimenti in materia fiscale, contabile, amministrativa, del lavoro, commerciale
- Rudimenti di conoscenze sugli specifici campi di attività del C.E.D.
- Conoscenza linguaggio HTTP

PROGRAMMATORE EDP

- Conoscenza del/i linguaggio/i informatico/i utilizzato/i nel C.E.D.
- Capacità di intervento nell'ambito delle opzioni previste dai software applicativi
- Conoscenza procedure linguaggio HTTP

Ore n.180 di formazione teorica e tecnico-pratica

Luogo di svolgimento: Presso strutture idonee a garantire standard formativi o mediante l'utilizzo del Tutor Indicato al momento della stipula del contratto quale responsabile della formazione tecnico - pratica del lavoratore in C.F.L..

Docenti:

SITUAZIONE AZIENDALE CIRCA I CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

- Contratti risolti o scaduti nei 12 mesi precedenti a quello di presentazione del progetto di cui
 - contratti trasformati a tempo indeterminato n.
 - contratti non trasformati per dimissioni volontarie da parte del lavoratore n.
 - contratti risolti per licenziamento per giusta causa n.
 - contratti non trasformati da parte dell'azienda al termine della formazione n.

* Contratti già autorizzati nei nove mesi precedenti la presentazione del progetto n.
Si dichiara di avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro è venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Si dichiara che presso la scrivente non sono in atto sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art.2 della legge 12 agosto 1977 n.675, né negli ultimi mesi si sono verificati licenziamenti per riduzione di personale avente professionalità analoghe a quelle individuate nel progetto di formazione.

Si dichiara di rispettare i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla Legge 125/91.

Confidando in favorevole accoglimento si porgono Distinti Saluti.

(luogo e data).....

(timbro Ced e firma)

ART. 5 INSERIMENTI CONTRATTUALI

Le Parti convengono di inserire nel testo contrattuale i presenti allegati in sede di rinnovo normativo del CCNL.

Padova, 27.1.1999

Letto, approvato e sottoscritto

Verbale d'incontro 1 GIUGNO 1999

Oggi 1/6/1999 in Roma, presso la sede della Federazione Nazionale UGL Terziario, si sono riuniti:

l'Assoced, Associazione italiana del Centri Elaborazione Dati, rappresentata da

- Fausto Perazzolo Marra, Presidente
- Bertino Trolese Vice Presidente
- Giorgio Ferro, Segretario Generale
- Giancarlo Badalin, Consigliere

e

la UGL Terziario, Federazione Nazionale, rappresentata da

- Luigi Gabriele, Segretario Nazionale Federale
- Anna Maria Domenici – Dirigente Nazionale Federale
- Pasquale Perrini – Dirigente Nazionale Federale

le Parti si sono riunite con il seguente Ordine del Giorno:

- 1) Valutazioni proposte dalla Commissione Nazionale paritetica;
- 2) Attuazione del disposto dell'articolo 115 del CCNL.
- 3) Nuova paga conglobata dal 1.4..1999 al 31.03.2001

In applicazione a quanto previsto dall'articolo 107 del CCNL 4/4/97 la Presidenza dell'Assoced e la Segreteria Nazionale della UGL Terziario si sono incontrate, a margine della trattativa per il rinnovo economico del summenzionato contratto, per la valutazione del documento proposto, ai sensi degli articoli 115 e 114 del CCNL, dalla Commissione Paritetica Nazionale.

Le Parti, come sopra definite, hanno deliberato di inserire come chiarimento a verbale del CCNL il seguente testo:

CHIARIMENTO A VERBALE

“La corretta interpretazione dell'articolo 2 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.”

Il presente chiarimento a verbale dovrà essere inserito nel testo contrattuale in occasione del prossimo rinnovo normativo dello stesso.

AGGIORNAMENTO PARTE ECONOMICA

A decorrere dal 27.3.1999 viene stabilita la nuova paga base conglobata nazionale valida per il periodo dal 27.3.1999 al 26.3.2001.

Gli aumenti vengono suddivisi in due tranche.

Descrizione aumenti:

Livelli	Aumento complessivo	dal 27.3.1999	dal 26.3.2000
Q	92.400	50.400	42.000
1	83.490	45.540	37.950
2	75.900	41.400	34.500
3	69.630	37.980	31.650
4	64.350	35.100	29.250
5	62.040	33.840	28.200

Importo nuova paga base conglobata nazionale valida per il periodo dal 27.3.1999 al 26.3.2001

Livelli	Retribuzione fino 26 marzo 1999	Retribuzione dal 27.3.1999	Retribuzione dal 27.3.2000
Q	2.800.000 *	2.850.400*	2.892.400*
1	2.530.000	2.575.540	2.613.490
2	2.300.000	2.341.400	2.375.900
3	2.110.000	2.147.980	2.179.630
4	1.950.000	1.985.100	2.014.350
5	1.880.000	1.913.840	1.942.040

*Quadro: + nuovo importo dell'indennità di funzione a L. 160.000

Letto, approvato e sottoscritto

LETTERA AI DIPENDENTI X APPLICAZIONE CCNL

Timbro CED

AI SIGG.
LAVORATORI DIPENDENTI

RACCOMANDATA A MANO

**OGGETTO: Applicazione C.C.N.L. dipendenti da Centri Elaborazione
Dati firmato 4.4.97 da ASSO CED e U.G.L. TERZIARIO.**

Il sottoscritto Centro Elaborazione Dati, a far data dal applicherà al proprio personale il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (C.C.N.L.) per i dipendenti dei Centri Elaborazione Dati, firmato 04 aprile 1997
Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati (**ASSO CED**)

e

Unione Generale dei Lavoratori (**U.G.L.-TERZIARIO**)

li. _____

Pregasi firmare in calce per ricevuta.

Firma del Lavoratore Dipendente

(timbro e firma CED)

LETTERA INQUADRAMENTO DIPENDENTI CED

Timbro CED

Egr. Sig/ Gent. Sig.na _____

RACCOMANDATA A MANO

OGGETTO: Inquadramento nel C.C.N.L. dipendenti da Centri Elaborazione Dati firmato 4.4.97 tra ASSOCED e U.G.L. TERZIARIO

Come da nostra comunicazione del _____ a seguito dell'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, firmato dalla ASSOCED (Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati) e U.G.L. TERZIARIO (Unione Generale dei Lavoratori) del 4.4.1997; La informiamo che il Suo nuovo inquadramento, nel sopra citato C.C.N.L. sarà il seguente:

LIVELLO : _____

RETRIBUZIONE:

L. _____ per 14 mensilità

L'eventuale SUPERMINIMO non riassorbibile : L. _____
(voce comprensiva degli scatti anzianità già maturati, superminimi, etc.)

RESTA INVARIATA LA SUA ANZIANITA DI SERVIZIO.

Luogo e data, _____

Per Ricevuta

Firma del Lavoratore Dipendente

Timbro e Firma

COMUNICAZIONE A INPS & ASSOCED applicazione CCNL

e codice COVELCO

Timbro CED

li _____

Spett.le

I.N.P.S.

SEDE PROV.LE DI _____

Spett.le **ASSOCED**

Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati

Z.I. IX[^] Strada n. 23 I

35129 P A D O V A

RACCOMANDATA A.R.

OGGETTO: Versamento contributi previdenziali per i lavoratori dipendenti sulla base del C.C.N.L. dipendenti da Centri di Elaborazione Dati firmato 4/4/97 – Codice Co.vel.co. "ASSOCED W450".

Lo scrivente Centro Elaborazione Dati comunica che a far data dal inquadrerà e retribuirà i propri dipendenti in applicazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (C.C.N.L.) per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati firmato in data 4.4.1997 da **ASSOCED** Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati e **U.G.L. TERZIARIO** Unione Generale dei Lavoratori depositato presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in Roma, pubblicato dal C.N.E.L., nella partizione contratti nazionali validi, con il codice H601.

Comunica inoltre che, utilizzerà il codice Co.vel.co "ASSOCED W450" tramite DM10 lo 0,20% come previsto dall'art. 119 del soprascritto C.C.N.L.

Con Distinti saluti.

Timbro CED e Firma

DICHIARAZIONE ai sensi del D.L. 232/95

Timbro CED

VISTO

L'articolo 2° comma decreto legge n. 232 del 14.06.95 e succ. mod.

DICHIARA

che la scrivente ha assunto a tempo indeterminato in data

il lavoratore Sig. nato a

il..... e residente a

con titolo di studio di

iscritto a libro matricola dello scrivente CED al n..... con la

qualifica di liv.

*con la retribuzione prevista dal C.C.N.L. per i dipendenti da centri
elaborazione dati sottoscritto il 4.4.1997 tra ASSOCED/UGL TERZIARIO.*

*La retribuzione iniziale, le ferie, i permessi, le mensilità' aggiuntive, il preavviso
e tutti gli altri emolumenti verranno erogati come previsto dal C.C.N.L. per i
dipendenti da centri elaborazione dati*

*..... l'orario di lavoro viene svolto
come segue:.....*

periodo di prova: .n. giorni, com'è previsto dal livello d'inquadramento.

ditta

dipendente

ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO

Timbro C.E.D.

1 COPIA

Egr. Sig.

.....

Via

Cap.....città

2 COPIE

Spett.le

UFFICIO IRCOSCRIZIONALE
DEL COLLOCAMENTO e M.O.

Via

Cap Città

Spett.le

1 COPIA

ASSOCED –Associazione Italiana
Centri Elaborazione Dati

Via IX strada, 23I

30129 – Padova

RACCOMANDATA A.R.

li, _____

Oggetto: Lettera di assunzione a tempo determinato

Con la presente Le comunichiamo l'assunzione alle nostre dipendenze a tempo determinato, in relazione alla necessità di sostituire il Sig. _____, assente dal lavoro per _____ (motivo dell'assenza del lavoratore da sostituire - lett. B) art. 1, legge n. 230 del 18.4.62.

Il rapporto - che avrà inizio il giorno _____ e si intenderà automaticamente estinto alla data dell'effettivo rientro in servizio del Sig. _____) senza bisogno di preavviso - sarà regolato dalle seguenti condizioni:

- 1) inquadramento al livello _____ del C.c.n.l. per i dipendenti dei Centri di Elaborazione dati firmato il 4.4.1997 con qualifica di _____ (qualifica attribuita);
- 2) la retribuzione sarà di L. _____ (mensili) al lordo delle trattenute previdenziali e fiscali;
- 3) il suo luogo di lavoro è presso la sede di _____ via _____ resta inteso sin d'ora la sua disponibilità a svolgere temporaneamente la sua attività anche in luoghi diversi da quello di assunzione e dalla sua originaria sede di lavoro ove le esigenze aziendali lo richiedano ;
- 4) viene pattuito un periodo di prova di _____giorni; l'assunzione diverrà definitiva solo al superamento di detto periodo fermo restando il termine di cui sopra.

Per tutto quanto non espressamente previsto trova applicazione il citato C.C.N.L. per i dipendenti dei C.E.D. La preghiamo di restituirci copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.

Con distinti saluti

Per accettazione Firma del Lavoratore

Firma del Titolare CED

PROROGA CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Timbro C.E.D.

1 COPIA Egr. Sig.
.....
Via
Capcittà

2 COPIE Spett.le
UFFICIO CIRCOSCRIZIONALE
DEL COLLOCAMENTO e M.O.
Via
Cap Città

1 COPIA Spett.le
ASSOCED – Associazione Italiana
Centri Elaborazione Dati
Via IX strada, 23I
30129 – Padova

RACCOMANDATA A.R.

li, _____

Oggetto: Lettera di proroga contratto d'assunzione a tempo determinato

Le comunichiamo che a seguito del _____

(indicare il fatto che ha determinato la proroga del termine)

è sopravvenuta l'esigenza di _____

(indicare l'esigenza del termine è prorogato)

si concorda la proroga del termine del rapporto di lavoro costituito con lettera del _____

(data d'assunzione) fino alla data del _____ .

Alla scadenza del _____ il presente contratto s'intenderà automaticamente concluso senza bisogno di preavviso né d'altra comunicazione.

Con cordiali saluti

Firma titolare CED

RICHIESTA AUTORIZZAZIONE ASSUNZIONE APPRENDISTI

ALL'ISPETTORATO PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

Il sottoscrittonella sua qualità di
Ditta.....con sede in
Viaesercente l'attività di
.....rivolge domanda a codesto Ispettorato perché voglia autorizzarlo, a
norma dell'art. 2 legge 19.1.1955 n. 25, ad instaurare rapporti di apprendistato presso la sede
di cui sopra - presso.....

N°.....apprendisti per il conseguimento della qualifica di Liv.....
N°.....apprendisti per il conseguimento della qualifica di Liv.....
N°.....apprendisti per il conseguimento della qualifica di Liv.....

A tale scopo dichiara che:

il personale occupato nel luogo di lavoro summenzionato è composto da.....(precisare tra
l'altro se trattasi di lavoro in serie).....

occupa alla data odierna:

n°.....apprendisti per il conseguimento della qualifica di

n°.....apprendisti per il conseguimento della qualifica di

n°.....apprendisti per il conseguimento della qualifica di

applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Centri di Elaborazione dati firmato il
4 aprile 1997

intende inserire gli apprendisti da assumere nei reparti o lavorazioni (specificare tra l'altro se
trattasi di lavorazioni in serie).....

gli addetti ai reparti o alle lavorazioni di cui sopra sono retribuiti a (tempo-cottimo-
incentivo).....

le attrezzature utilizzate nei reparti o nelle lavorazioni in questione sono le seguenti:
.....

gli apprendisti da assumere saranno addestrati per lo svolgimento delle seguenti
mansioni:.....

nell'ultimo quinquennio ha occupato n°.....apprendisti di cui n°.....hanno conseguito
la qualifica.

ha già ottenuto da codesto Ispettorato le seguenti autorizzazioni tuttora valide per:

n°.....apprendisti per la qualifica di- n°apprendisti per la
qualifica di

Ditta iscritta Registro Imprese n°.....Albo Artigiani al n°

Data Firma

IL CAPO DELL'ISPETTORATO PROVINCIALE DEL LAVORO DI _____

Vista la domanda della Ditta sopra indicata;

Viste le Leggi 19.1.1955 n. 25, 2.4.1968 n° 442, 28.2.1987 n. 56 art. 21

Visto il contratto di lavoro che la Ditta di cui sopra ha dichiarato di voler applicare;

Considerate le condizioni della prestazione richiesta gli apprendisti, il genere di addestramento cui saranno oggetto, la qualifica che essi potranno conseguire e al termine del rapporto di apprendistato ed il numero di lavoratori specializzati e qualificati occupati:

A U T O R I Z Z A

la Ditta in premessa ad instaurare rapporti di apprendistato per il numero e la corrispondente qualifica indicate nella richiesta di cui sopra, con l'osservanza delle disposizioni di cui al DPR 20.1.1976 n°. 439 sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. La presente autorizzazione avrà validità fino a quando non interverranno mutamenti alle condizioni ed alle situazioni che ne hanno consentito il rilascio.

Li

I L CAPO DELL'ISPettorATO PROV.LE DEL LAVORO
(Dott.)

ANNOZIONI

La richiesta per l'instaurazione rapporti di apprendistato deve essere trasmessa all'Ispettorato Provinciale dove ha sede il Centro di Elaborazione Dati.

La domanda deve essere compilata in 2 originali con allegate 2 (due) marche da bollo da L. 20.000. La nuova normativa entrata in vigore il 17.7.1998, obbliga i datori di lavoro alla frequenza di un corso di formazione di 120 ore annue.

N.B. APPRENDISTI: ORARIO LIMITE DI LAVORO SETTIMANALE

Circolare Ministero del Lavoro del 5.5.1998 Prot. N. 5/26387

Si fa presente che le disposizioni di cui alla legge sull'apprendistato sono tuttora in vigore, salve le abrogazioni esplicitate dalla novella dell'art. 16 Legge n. 196/97, nonché i casi di abrogazione implicita per l'incompatibilità derivanti dall'ammissibilità della costituzione dello speciale rapporto con giovani muniti di titolo di studio idoneo all'attività da svolgere.

Per quanto riguarda, inoltre, il quesito concernente l'applicabilità dell'art. 13, legge citata, si osserva che la modificazione di carattere generale in materia di orario di lavoro (ridotto da 48 ore settimanali a 40) non ha innovato il rispetto dell'art. 10, Legge 19.1.1955 n. 25 che è

norma speciale, modificabile peraltro in attuazione dell'art. 16 predetto, c. 5.

Peraltro, è appena il caso di rilevare che ove l'assetto aziendale sia organizzato di un orario di

lavoro settimanale di 40 ore, conformemente alla legge, viene meno l'ipotesi di praticare un orario differenziato per gli apprendisti, fino alle 44 ore settimanali, tetto massimo indicato dal 1955

N.B. APPRENDISTI MINORI DI ANNI 18- ORARIO DI LAVORO (10 legge 19.1.1955 n. 25 - Legge 17.10.1967 n. 977).

Il Ministero del Lavoro uniformandosi alla sentenza della Suprema Corte di Cassazione del 14.11.1969 n. 2067 pubblicata il 28.2.1970, ha impartito istruzioni agli Ispettorati del Lavoro, al fine di far applicare agli apprendisti minori degli anni 18 la legge 977/77 anziché 25/55 che stabilisce 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali.

ASSUNZIONE APPRENDISTA

Timbro CED

Al *Lavoratore*: Sig. _____ nato a _____ Il
_____ residente a _____ Codice fiscale

Oggetto: Lettera di assunzione Apprendista

Con riferimento alle intese verbali intercorse, siamo lieti di confermarLe che abbiamo deciso di assumerLa alle nostre dipendenza con decorrenza dal giorno _____.

Ella sarà inquadrata con la qualifica di Apprendista _____
Per il conseguimento della qualifica di _____ Liv. _____
Con iscrizione al libro matricola della nostra azienda n. _____ in data _____
La sede di lavoro è in _____ Via _____

Le sue mansioni di riferimento al conseguimento della qualifica saranno le seguenti:
con facoltà da parte dell'azienda di successiva assegnazione a mansioni diverse ad esse
equivalenti, sempre tuttavia nell'ottica del conseguimento della qualifica cui si riferisce il
suo rapporto di apprendistato.

L'orario di lavoro sarà il seguente: dalle ____ alle ____ dalle ____ alle ____ per n. ____

Giorni settimanali; potrà essere modificato per esigenze aziendali, rimanendo contenuto nel
limite complessivo di 40 ore settimanali, con un massimo di ____ ore giornaliere.

Il trattamento economico sarà quello stabilito per gli apprendisti dal contratto collettivo
nazionale di lavoro per i dipendenti dei centri di elaborazione dati del 4.4.1997 e risulterà
fissato come segue:

Minimo contrattuale	L.	Scatti congelati	L.
---------------------	----	------------------	----

Contingenza	L.	Altro elemento	L.
Premio produzione	L.	Superminimo ad personam	L.
Elemento aggiuntivo	L.	Elemento aziendale	L.
Elemento contrattuale	L.		

Totale della retribuzione lorda mensilizzata	L.
---	-----------

Il presente rapporto di apprendistato è stabilito in n. _____ mesi ed è subordinato al superamento del periodo di prova stabilito in _____ giorni.

In particolare per ciò che riguarda la durata delle ferie retribuite la durata del termine di preavviso e per quanto non espressamente previsto nella presente lettera rinviamo alle vigenti norme ed al C.C.N.L. per i dipendenti dei Centri di Elaborazione Dati firmato tra Assoced e Ugl Terziario il 4.4.1997.

In segno di ricevuta e di accettazioni di tutte le condizioni sopra espresse, voglia restituirci sottoscritta copia della presente.

Con cordiali saluti.

Data _____

Timbro e firma del Ced

Per ricevuta ed accettazione

Data _____

Firma del Lavoratore

RICHIESTA VISITA MEDICA APPRENDISTA.

Timbro C.E.D.

Luogo e data _____

Spett. A.S.L. N.

Distretto Igienico sanitario sede di

.....

Oggetto: Richiesta visita medica apprendista.

Siamo a richiedere che il Sig./na _____

nato/a a _____ *il* _____ *e residente in*

Venga sottoposto/a, in base alla Legge 17.10.1967 n. 977, a visita medica preventiva al fine dell'assunzione presso la scrivente con la qualifica di APPRENDISTA.

Con osservanza.

Firma del datore di lavoro

CONFERMA IN SERVIZIO AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

Timbro C.E.D.

Luogo e data _____

Egregio signor

Oggetto: Termine periodo di apprendistato, conferma in servizio

con la qualifica di _____

Ci è gradito comunicarLe che alla data del _____ scadrà il termine del rapporto di apprendistato instauratosi il _____ e ai sensi della legge n. 25 del 19 gennaio 1955, è nostra volontà continuare il rapporto alla predetta scadenza con la sua nuova qualifica professionale di _____ ai sensi del CCNL per i dipendenti dei CED.

Nel ringraziare della sua preziosa collaborazione, Le comunichiamo che il nuovo livello è _____ la nuova retribuzione è _____.

Con cordiali saluti

Firmato

**Lettera di assunzione in contratto di formazione e lavoro
CFL tipo _____ -PROFESSIONALITA'**

Preg. mo Sig.

.....

*Facciamo seguito alle intese intercorse per confermarle che a decorrere dal, e sempre che a tale data Lei sia in grado di prendere effettivo servizio, lei viene assunto presso la scrivente con contratto di formazione e lavoro di tipo ____ (PROFESSIONALITA' _____), ai sensi del vigente C.C.N.L. per i dipendenti da centri elaborazione dati firmato 4.4.1997 tra ASSOCED/UGL TERZIARIO , mirato all'inserimento di giovani laureati in discipline attinenti l'attività dei C.E.D..
L'assunzione avviene alle seguenti concordate condizioni:*

Il rapporto di lavoro viene costituito ai sensi dell'art. 3 D.L. n. 726 del 30.10.1984 convertito in legge n. 863 del 19.12.1984, dell'articolo 16 della legge 451/94 e del C.C.N.L. per i dipendenti da centri elaborazione dati vigente;

*Il rapporto avrà la durata di mesi 12 e cesserà pertanto con l'avvenuto decorso del periodo ora indicato senza l'obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva;
Sarà nostra cura comunicare l'eventuale trasformazione del rapporto di formazione in contratto a tempo indeterminato, prima della scadenza del termine sopraprevisto;
La sua permanenza in servizio viene comunque subordinata al superamento di un periodo di prova di, durante il quale ciascuna delle due parti sarà libera di risolvere immediatamente il rapporto senza alcun obbligo di preavviso, ma con il pagamento della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie al lavoro prestato;
Lei svolgerà la sua prestazione lavorativa presso la nostra sede di.....
Lei viene assunto con la qualifica di e sarà inquadrato nel livello del vigente C.C.N.L. per i dipendenti dei CED con il n. di matricola
Le sue mansioni consisteranno in particolare*

-

Il rapporto di formazione e lavoro tenderà a farLe acquisire alla fine del periodo il livello professionale previsto dal C.C.N.L. vigente;

Il suo orario di lavoro ordinario sarà diore settimanali;

La sua retribuzione lorda mensile, per n. mensilità sarà pari a..... (indicare voci e importi);

- paga base nazionale conglobata

- eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art. 71 del C.C.N.L. vigente.....

- altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva

L'instaurando rapporto sarà disciplinato, per quanto non espressamente sopra previsto, dal vigente C.C.N.L. per i dipendenti da centri elaborazione dati, in particolare per

quanto concerne le ferie di sua spettanza, le modalità di loro determinazione e fruizione; La preghiamo di restituirci copia della presente, debitamente sottoscritta per presa visione ed accettazione nonché per attestazione di essere stato adeguatamente informato sulle condizioni applicabili al Suo rapporto di lavoro a termini di quanto disposto dall'art. 1 del D. Lgs. 26/05/1997 n. 152.

FIRMA DELL'AZIENDA

.....

*Per Ricevuta ed Accettazione
Firma Dipendente*

.....

COMUNICAZIONE TRATTAMENTO DATI SENSIBILI D.Lgvs. 675/96

Timbro C.E.D.

Egr. Sig./ra

.....
.....
=====

luogo e data _____

Oggetto: lettera di assenso trattamento dati sensibili D.Lgs. 675/96

Lo scrivente Centro d'Elaborazione Dati _____, con sede in _____ precisa che i dati richiesti con la lettera di cui la presente costituisce allegato potranno essere trattati - al momento della costituzione del rapporto nonché - nel corso e alla cessazione dello stesso:

- al fine di adempiere gli obblighi contributivi, retributivi e fiscali e gli altri compiti che la legge affida al datore di lavoro quali la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori;
- per altri aspetti connessi alla gestione del rapporto di lavoro quali il riconoscimento di permessi sindacali, il versamento di trattenute alle associazioni sindacali;
- per _____ (indicare ulteriori finalità).

Fermo restando che Ella è tenuto a fornirci i dati necessari per adempiere gli obblighi fiscali, contributivi e retributivi - costituendo questa circostanza alla quale è subordinata la stessa disponibilità della scrivente ditta a costituire il rapporto di lavoro. Lei resta libero di non fornire i dati; in questo caso tuttavia solleva la scrivente ditta da ogni responsabilità derivante dalla mancata conoscenza dei dati medesimi ad ogni fine ivi compreso quello della tutela della sua salute e della progressione di carriera, e dell'adempimento per suo conto dei suoi obblighi nei confronti del sindacato al quale Ella eventualmente aderisce.

In ogni caso il trattamento dei Suoi dati personali avverrà a norma di legge, secondo principi di liceità e correttezza ed in modo da tutelare la Sua riservatezza.

In particolare i dati sensibili che Le sono richiesti - sono esclusivamente ai fini della regolarizzazione e gestione del rapporto di lavoro ossia se sarà necessario ci fornirà i dati sul suo stato di salute e/o sull'iscrizione alle organizzazioni sindacali e/o sugli incarichi sindacali, partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico, o sindacale e/o sulle convinzioni religiose, filosofiche o d'altro genere e/o sull'origine etnica e razziale e/o sulla vita sessuale.

I dati fornitici da Lei o per suo conto dai Suoi familiari potranno da parte nostra essere comunicati a Società, anche in Paesi comunitari e/o extracomunitari, alla associazione

sindacale da Lei scelta, o alle organizzazioni sindacali cui Lei risultasse iscritto oltretutto ai professionisti di cui la nostra Società si avvale, quali, medici, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro e centri d'elaborazione dati.

Comunichiamo inoltre che responsabile per il trattamento dei dati è stato nominato il Sig. nato e residente in (indicare se l'indirizzo è diverso dalla sede oppure domiciliato in sede) ed è in possesso di esperienza, capacità e affidabilità richieste dalla legge per tutela del trattamento .

Il titolare dei suddetti dati è la medesima scrivente.

La invitiamo a volere prendere visione dell'art. 13 della legge n. 675 del 1996 "Tutela della persona ed altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali" che qui trascriviamo per quanto di interesse nei limiti e per le finalità suesposte. In relazione al trattamento dei dati Ella ha diritto :

- a) di conoscere mediante accesso al registro tenuto dal Garante per la protezione dei dati personali l'esistenza di dati che La possono riguardare ;*
- b) di essere informato sul titolare e l'eventuale responsabile del trattamento dei suoi dati e sulla modalità e finalità del trattamento;*
- c) di ottenere, essendo a suo carico un contributo spese comunque non superiore ai casi effettivamente sopportati a nostra cura e senza ritardo;*
- d) la conferma dell'esistenza di dati personali che la riguardano, anche se non ancora registrati e la comunicazione in forma intelligibile dei medesimi dati e della loro origine nonché della logica e delle finalità su cui si basa il trattamento (la richiesta può essere rinnovata salvo l'esistenza di giustificati motivi con l'intervallo di almeno 90 giorni);*
- e) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o in blocco dei dati che fossero trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono raccolti o trattati;*
- f) l'aggiornamento o la rettificazione ovvero, qualora vi abbia interesse l'integrazione dei dati;*
- g) l'attestazione che le operazioni di cui ai nn. 2) e 3) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il contenuto, a coloro cui i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzo manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;*

di opporsi in tutto o in parte: 1) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che la riguardano ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; 2) al trattamento dei dati personali che La riguardano previsto ai fini di informazione commerciale o di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta ovvero per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale interattive e di essere informato dal titolare, non oltre il momento in cui i dati sono comunicati o diffusi, della possibilità di esercitare gratuitamente tale diritto.

L'art. 13, comma 4, della legge n. 675 del 1996 precisa, inoltre, che i diritti di cui sopra possono, in caso di decesso del titolare, essere esercitati da chiunque vi abbia interesse. Ella potrà esercitare il diritto di cui sopra sia personalmente sia delegando o conferendo procura per iscritto a persone fisiche o associazioni. La preghiamo ai sensi degli artt. 11, 22 e 23, L. cit. di esprimere il suo consenso al trattamento ed alla comunicazione a terzi dei suddetti dati, ivi compresi quelli sensibili.

Il Titolare (o il Responsabile)

.....

luogo e data _____

*In relazione ai dati raccolti dal C.E.D. _____
dichiaro di avere preso visione la suesposta informativa dei diritti a me riconosciuti dalla legge ai sensi dell'art. 13, legge n. 675 del 1996, di essere a conoscenza che alcuni dati da me conferiti hanno anche natura di dati "sensibili". Acconsento al trattamento di tutti i dati raccolti indicati nell'informativa stessa per le finalità e con le modalità indicate nella suesposta informativa.*

luogo e data _____

Firma del lavoratore

.....

ANNOTAZIONI

Il facsimile può allegarsi al modulo o questionario o comunque atto nel quale sono specificati i dati che si vogliono raccogliere ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 123 del 1997, all'art. 10 della legge n. 675 del 1996. Il consenso non è richiesto quando riguarda dati raccolti e detenuti in base a un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria e quando è necessario per l'esecuzione di obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato o per l'acquisizione di informative pre-contrattuali attivate su richiesta di quest'ultimo, in altre parole per l'adempimento di un obbligo legale. E' opportuno ribadire che è comunque dovuta l'informativa all'interessato anche nei casi in cui la legge non prevede il consenso dello stesso. Secondo l'opinione preferibile il consenso è necessario per trattare i dati sensibili di cui agli artt. 22 e 23 della legge n. 675 del 1996 salvo il caso di cui all'art. 20 lett. f), della stessa legge sempre che, secondo una possibile interpretazione, ciò non sia necessario per adempiere obblighi fiscali, contributivi o retributivi. Salvo i casi indicati nella nota il consenso espresso costituisce presupposto per la trattazione e la diffusione dei dati personali del lavoratore. E' quindi necessario acquisire il consenso dei lavoratori interessati anche in forma orale purché documentata per iscritto. Per la trattazione dei dati di cui agli artt. 22 e 23, L. n. 675 del 1996 (dati sensibili), il consenso deve avere, invece, necessariamente forma scritta (Garante per la protezione dei dati personali Roma, 11 giugno 1997, Prot. N. 121/GAR)

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Banche Dati
Documentali

INPS Servizi

Banche Dati
Documentali

Circolare numero 110 del 18-5-1999.htm

L'Istituto assume il servizio di esazione delle quote associative che le aziende iscritte all'ASSOCED verseranno congiuntamente ai contributi obbligatori tramite il mod.F 24.

www.inps.it/circolari/circolarenumeroll0dell8-5-1999.htm

DIREZIONE CENTRALE
ORGANIZZAZIONE, PIANIFICAZIONE
E CONTROLLO DI GESTIONE
DIREZIONE CENTRALE
DELLE ENTRATE CONTRIBUTIVE
DIREZIONE CENTRALE
FINANZA, CONTABILITA' E BILANCIO
DIREZIONE CENTRALE
SISTEMI INFORMATIVI
E TELECOMUNICAZIONI

Roma, 18 maggio 1999

- Ai Dirigenti centrali e periferici
- Ai Coordinatori generali, centrali e periferici dei Rami professionali
- Al Coordinatore generale Medico legale e Dirigenti Medici
- Al Presidente
- Ai Consiglieri di Amministrazione
- Al Presidente e ai membri del Consiglio di indirizzo e vigilanza
- Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
- Ai Presidenti dei Comitati regionali
- Ai Presidenti dei Comitati provinciali

OGGETTO: Legge 4 giugno 1973, n.311. Convenzione con l'ASSOCED per la riscossione dei contributi associativi versati dalle aziende associate tramite il sistema di cui al mod. DM10, ai sensi dell'articolo unico della legge 4 giugno 1973, n.311.

Istruzioni operative e contabili.

SOMMARIO:

L'Istituto assume il servizio di esazione delle quote associative che le aziende iscritte all'ASSOCED verseranno congiuntamente ai contributi obbligatori tramite il mod.F24.

In data 31 marzo 1999 il Presidente dell'Istituto ha sottoscritto una convenzione con l'Associazione Italiana Centri di Elaborazione Dati, (ASSOCED), per la riscossione, tramite il sistema di cui al mod. DM10 dei contributi associativi dovuti dalle imprese alla stessa aderenti.

Si allega il testo della convenzione (all. 1), di cui si illustrano di seguito, i punti salienti.

1) il contributo associativo è a carico delle aziende di elaborazione dati aderenti all'Assoced; esso sarà indicato dalle stesse sul mod DM10/2 e versato unitamente ai contributi obbligatori da versare all'INPS a mezzo del modello F24.

L'ASSOCED provvederà, per la parte di propria competenza, a rendere note alle aziende le modalità di evidenziazione, sui predetti moduli di denuncia contributiva DM 10/2, degli importi relativi ai contributi associativi, importi che si sommano alle altre partite dovute all'INPS e rientrano nelle operazioni di conguaglio con gli eventuali importi a debito dello stesso Istituto.

2) L'INPS considererà versato il solo importo che, allo specifico titolo, verrà indicato dalle aziende sul modulo di denuncia. Tuttavia qualora il contribuente non versi per intero l'importo dei contributi obbligatori dovuti, la quota versata a titolo di contributo associativo sarà attribuita innanzitutto a scomputo del debito per contributi previdenziali ed assistenziali, mentre l'eventuale eccedenza verrà considerata come versata per contributo associativo.

E' escluso per l'INPS qualsiasi obbligo di esazione coattiva dei contributi associativi in parola e l'intervento diretto o di controllo nei confronti dei datori di lavoro relativamente ai versamenti in parola.

3) E' esclusa altresì per l'Istituto ogni responsabilità, dall'applicazione della convenzione, sia nei confronti delle imprese, sia, in generale, nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 1 dell'atto convenzionale, sia infine verso terzi.

I rapporti conseguenti all'attuazione della convenzione (compresi quelli relativi all'eventuale restituzione alle imprese delle somme versate) dovranno instaurarsi direttamente fra l'ASSOCED e le imprese interessate.

4) L'importo della spesa che l'ASSOCED dovrà rimborsare all'INPS per l'espletamento del servizio è stabilito nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.

5) In base alla convenzione le Sedi periferiche dell'Istituto verseranno, senza interessi, all'ASSOCED somme pari agli importi riscossi per contributo associativo risultanti dalle denunce contributive elaborate in ciascun mese al netto del rimborso spese dovuto.

Il versamento avverrà entro la fine del mese successivo a quello di elaborazione delle denunce. Contestualmente, le SAP invieranno all'ASSOCED – Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati – Z.I. IX Strada N° 23 I – 35129 PADOVA - una distinta delle imprese che hanno versato il contributo associativo con le specifiche di cui all'art. 6, Il comma della convenzione.

6) La convenzione è valida fino al 31 dicembre 1999 e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno, salvo tempestiva disdetta.

Istruzioni operative e contabili

Circa le modalità di esposizione dei dati sulla denuncia di Mod. DM 10/2 si forniscono, di seguito, le necessarie istruzioni che saranno portate a conoscenza delle aziende associate, a cura dell'ASSOCED.

E' attribuito all'ASSOCED il **codice W 450** con il quale sarà evidenziata la somma pari al contributo dello 0,20 per cento della retribuzione lorda dei lavoratori dipendenti dalle aziende associate. Sui Modd. DM 10/2 le aziende dovranno esporre nel primo rigo in bianco del quadro B/C, nella colonna "Cod", **il codice W 450 preceduto dalla dicitura "ASSOCED"** e nella colonna "somme a debito del datore di lavoro" il relativo importo da versare a titolo di contributo associativo.

Nessun dato deve essere indicato nelle caselle "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni".

Tale importo va sommato al complesso dei contributi obbligatori dovuti all'INPS e versato dalle aziende, unitamente a questi ultimi, mediante presentazione del Mod. F 24 presso uno degli sportelli bancari o postali accettanti.

Il contributo di che trattasi sarà imputato in sede di specificazione contabile del saldo della citata denuncia di Mod. DM 10/2 al conto GPA 29/82.

Contestualmente a tale imputazione, al fine di rilevare il debito verso l'Associazione l'Ufficio competente per la contabilità effettuerà la seguente scrittura: " GPA 39/82 a GPA 18/82" per un importo pari a quello evidenziato a credito del citato conto GPA 29/82.

La procedura DM emetterà in triplice copia una distinta delle aziende che hanno versato il **contributo di assistenza contrattuale**, con l'indicazione del periodo contributivo,

dell'ammontare del versamento, del monte retributivo e del numero dei dipendenti denunciati.

Una copia di detta distinta dovrà essere inviata, come già precisato al precedente punto 5) della presente circolare, all'ASSOCED contestualmente al versamento delle somme ad essa spettanti, mentre due copie dovranno essere trasmesse all'Ufficio competente per la contabilità in allegato al biglietto contabile di riparto.

Le somme riscosse dovranno essere accreditate alla suddetta Organizzazione, nel rispetto dei termini previsti dall'art. 6 della convenzione, secondo le seguenti modalità:

accredito sul c/c 3504X BANCA ANTONIANA POPOLARE VENETA (PD) – ABI 5040 - CAB 62341.

I pagamenti di cui sopra dovranno essere imputati a debito del conto GPA 18/82 al quale dovranno essere addebitate altresì, in contropartita dei conti GPA 24/42 e GPA 24/25, le somme da trattenere sull'ammontare del contributo riscosso, rispettivamente a titolo di rimborso spese e dell'IVA relativa, per l'effettuazione del servizio di esazione in argomento.

Copia della lista sopracitata dovrà essere allegata al mandato di pagamento restituito dall'Ente incaricato per l'esecuzione dello stesso.

L'eventuale saldo del suddetto conto GPA 18/82 risultante alla fine dell'esercizio dovrà essere ripreso in carico nel nuovo esercizio.

Entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono le elaborazioni dei Mod. DM 10/2 riscossi, le Sedi dovranno predisporre e trasmettere alla ASSOCED apposito rendiconto dal quale dovrà risultare: l'ammontare dei contributi riscossi, relativi alle denunce elaborate nell'anno di riferimento per le quali sono state emesse le distinte delle aziende di cui sopra; l'ammontare delle somme corrisposte nonché l'ammontare delle spese e dell'IVA trattenuto sui contributi riscossi.

Qualora i contributi in discorso risultino indicati in modd. DM 10/2 con saldo totalmente o parzialmente insoluto, dovranno essere eseguiti i previsti adempimenti ai fini dell'attuazione di quanto precisato al punto 2) della presente circolare.

Nell'allegato n. 2 vengono riportati i citati conti GPA 18/82, GPA 29/82 e GPA 39/82, tutti di nuova istituzione.

Il Direttore Generale
TRIZZINO

Segue allegato: Variazione al piano dei conti

VARIAZIONI AL PIANO DEI CONTI

Tipo variazione : I

Codice conto : GPA 18/82

Denominazione completa : Debito verso l'Associazione Italiana Centri di Elaborazione Dati (ASSOCED) per contributi associativi riscossi per suo conto

Denominazione abbreviata: DEBITO V/ASSOCED PER CTR.RISCOSSI PER SUO CONTO

Tipo variazione : I

Codice conto : GPA 29/82

Denominazione completa : Contributi associativi riscossi per conto dell'Associazione Italiana Centri di Elaborazione Dati (ASSOCED) mediante denunce rendiconto di Mod. DM10

Denominazione abbreviata: CTR.ASSOC.RISCOSSI C/ASSOCED MEDIANTE MOD.DM 10

Tipo variazione : I

Codice conto : GPA 39/82

Denominazione completa : Accreditamento all'Associazione Italiana Centri di Elaborazione Dati (ASSOCED) dei contributi associativi riscossi per suo conto

Denominazione abbreviata: ACCRED. AD ASSOCED TR.ASSOC.RISCOSSI PER SUO CONTO

QUADRO NORMATIVO in MATERIA D'IGIENE & SICUREZZA SUL LAVORO

LEGISLAZIONE GENERALE:

- *Art.32 Costituzione Italiana*
- *Art.41 Costituzione Italiana*
- *Art.2087 Codice Civile*
- *Art.9 n.300/1970 (Statuto dei lavoratori)*
- *Artt.20 e 21 Legge n. 883/1978 (Riforma Sanitaria)*

LEGISLAZIONE SPECIFICA:

- *DPR 27 aprile 1955 n.547*

Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro

- *DPR 19 marzo 1956 n.303*

Norme generali per l'igiene del lavoro

- *DPR 24 luglio 1996 n.459*

Regolamento per l'attuazione delle direttive 89/392/CEE, 91/368/CEE, 93/44/CEE e 93/68/CEE concernenti il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alle macchine

- *Legge 26 luglio 1956 n.966*

Disciplina delle tariffe, delle modalità di pagamento e dei compensi al personale del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco per i servizi a pagamento

- *Legge 5 marzo 1990 n.46*

Norme per la sicurezza negli impianti

- *D.Lgs. 15 agosto 1991 n.277*

Attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, 82/605/CEE, 83/477/CEE, 86/188/CEE e 88/942/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro

- *D.Lgs. 19 settembre 1994 n.626*

Attuazione delle direttive n. 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE

riguardanti il miglioramento della sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

- **D.Lgs. 14 agosto 1996 n. 494**

Attuazione della direttiva n. 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili

- **D.M. 16 gennaio 1997**

Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

SICUREZZA SUL LAVORO D.LGS. 626/94 CHIARIMENTI

Circolare ministero del lavoro n. 30/98

Il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare n. 30 del 5 marzo 1998, pubblicata nella G.U. n. 83 del 9/4/98, che detta chiarimenti su alcuni aspetti applicativi relativi al D.Lgs. 626/94 in tema di sicurezza oltretutto sul D.Lgs. 494/96 sulla sicurezza nei cantieri temporanei e mobili.

Prevenzione incendi

Con il DPR n. 37 del 12/1/98, allegato è stato varato il nuovo regolamento per la disciplina dei procedimenti relativi alla prevenzione incendi. Il regolamento è entrato in vigore da 11 Maggio 1998.

Il Ministero dell'Interno con il D.M. 10/03/98 (S.O. G.U. n. 81 del 7/4/98) ha stabilito i criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro. Il decreto è entrato in vigore dal 7 ottobre 1998.

Rumore esterno

Il Ministero dell'Ambiente, di concreto con quelli della Sanità, dei Lavori Pubblici, dei Trasporti e dell'Industria, con Decreto 16 marzo 1998, pubblicato sulla G.U. n.76 dell'1/4/98, ha approvato le "tecniche di rilevamento e di misurazione dell'inquinamento da rumore esterno", in attuazione a quanto previsto dalla Legge Quadro in materia, n. 447/95.

Assoced intende fornire un servizio associativo completo di alta qualità che permette ai CED di adempiere agli obblighi previsti dal D.Lgs. 626/94 in materia di

sicurezza, igiene sul lavoro, prevenzione incendi; ossia trasformare la sicurezza in un vero e proprio investimento per il futuro del proprio CED.

Il servizio assistenziale:

- **REALIZZA** un'analisi documentale completa sulla sicurezza;
- **REDIGE** l'analisi statistica degli infortuni;
- **PREDISPONE** piani di emergenza, antincendio, pronto soccorso, gestione sostanze chimiche;
- **VALUTA** i rischi;
- **CONDUCE** le esercitazioni di emergenza, antincendio ed evacuazione;
- **FORNISCE** l'informazione e la formazione del personale;
- **SEGUE** completamente gli aspetti documentali e burocratici
- **SICUREZZA** a 360°, integrata con qualità, produzione ed organizzazione;
- **CONTA** su esperti in più settori

Inoltre il CED ha il compito di:

- **INDIVIDUARE** le persone che costituiscono il servizio SPP ed il responsabile RSPP;
- **COMUNICARE** all'Ispettorato del Lavoro e USL il nominativo del responsabile del servizio (RSPP)
- **NOMINARE** il medico competente;
- **EFFETTUARE** una ricognizione completa di tutta la documentazione richiesta dalle norme anche con sopralluoghi tecnici;
- **CONSIDERARE** ogni fattore di rischio e segnalare le situazioni non rispondenti alle norme;
- **REDIGERE** le linee di guida per la Valutazione dei rischi e dei piani di sicurezza;
- **INFORMARE e FORMARE** i dipendenti relativamente ai rischi specifici individuati;
- **ELABORARE** le statistiche degli infortuni

La valutazione, nella durata del servizio, verrà ripetuta insieme al responsabile RSPP in seguito ad acquisti di nuove attrezzature, macchinari, edifici.

Si provvederà inoltre alla formazione dei nuovi assunti o in occasione del cambio di mansione. La documentazione prodotta è uno strumento utile e concreto per l'imprenditore realizzato con spirito pragmatico ed operativo.

SICUREZZA NEGLI UFFICI

Da quasi due anni anche per gli uffici sono entrate in vigore a pieno ritmo le disposizioni sulla sicurezza lavoro. Forse un po' a rilento, ma tutti i C.E.D. che hanno alle proprie dipendenze una segretaria si sono dovuti destreggiare con le norme in materia di sicurezza contenute nel decreto legislativo 626/94, così come è stato modificato dal D. Lgs. 242/96.

*Basta infatti un solo dipendente per far scattare, in capo al titolare, tutti gli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, a cominciare **DALL'INDISPENSABILE DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**, che serve a fotografare il livello di pericolosità dell'ambiente lavorativo, fino all'obbligo di adeguare le postazioni alle disposizioni previste a livello comunitario, ed in particolare a quelle sull'illuminazione, sui videoterminali e sui carichi di lavoro, fisici e mentali, dell'impiegato.*

A tutte queste disposizioni i professionisti, così come le altre imprese di media e piccola dimensione, avrebbero dovuto adempiere entro il 1° gennaio 1997, pena l'applicazione di sanzioni sia amministrative che penali da parte degli ispettori delle Aziende Sanitarie Locali.

Ma quali sono gli adempimenti, legati alla 626, che il Centro di Elaborazione Dati deve comunque mettere in atto, o meglio, dovrebbe aver già messo in atto dal 1° gennaio 1997?

Innanzitutto il titolare deve:

- 1. aver individuato e nominato un responsabile della sicurezza, scelto tra i dipendenti (**PREVIO FREQUENZA DI UN CORSO DELLA DURATA MINIMA DI 32 ORE**) o in una società esterna che si occupa di sicurezza;*
- 2. designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che ha il compito di gestire e coordinare tutte le attività del servizio di sicurezza. Per questa figura la legge riconosce al datore di lavoro la facoltà di auto-designazione, previo frequenza di un corso della durata minima di 16 ore, in modo così da semplificare al massimo gli adempimenti in quei settori nei quali il rischio incidenti è particolarmente basso.*

Resta comunque fermo il principio che, anche se il C.E.D. decide di affidare a terzi esterni il servizio di prevenzione e protezione, **la responsabilità rimane comunque sulle sue spalle.**

Queste sono le altre prescrizioni minime:

- ✓ **Illuminazione:** *I luoghi di lavoro devono essere dotati di un'illuminazione generale e/o specifica (lampade di lavoro) sufficiente ad evitare l'abbagliamento dei lavoratori o la creazione di zone d'ombra. I posti di lavoro devono essere sistemati in modo tale che le fonti luminose, come le finestre e le altre aperture, e le pareti di colore chiaro non riproducano riflessi fastidiosi sugli schermi. Le finestre devono essere dotate di un dispositivo di copertura regolabile per attutire la luce diurna.*
- ✓ **Piano di lavoro:** *Deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio.*
- ✓ **Sedile di lavoro:** *Deve essere stabile, permettere una certa libertà di movimento ed una posizione comoda. Il sedile deve avere altezza regolabile, così come lo schienale, che dovrà anche essere inclinabile.*
- ✓ **Schermo:** *I caratteri devono avere una buona definizione, devono essere chiari e di grandezza sufficiente. Lo schermo deve essere orientabile e facilmente inclinabile, e deve essere collocato in maniera tale da non permettere riflessi o riverberi alla luce.*
- ✓ **Tastiera:** *Deve essere inclinabile e separata dallo schermo. Lo spazio davanti alla tastiera, inoltre, deve essere tale da poter consentire un appoggio per le mani e gli avambracci dell'utilizzatore. Anche la superficie della tastiera deve essere opaca per evitare riflessi.*
- ✓ **Porte:** *Devono consentire una rapida uscita dei lavoratori verso l'esterno e comunque devono essere sempre apribili dall'interno.*
- ✓ **Climatizzazione:** *Nei locali di lavoro devono essere assicurati un'adeguata circolazione e ricambio d'aria, che potranno aversi con sistemi di ventilazione naturale (finestre) o forzata (condizionatori d'aria).*

RUMORE (D.Lgs.vo 15 agosto 1991, n. 277)

Il D.Lgs. 15 agosto 1991 n. 277, è la norma che attua la direttiva CEE in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione al piombo, amianto e rumore.

Il decreto richiede che il datore di lavoro valuti il livello di esposizione dei lavoratori e attui le misure di prevenzione e protezione previste.

I Centri di Elaborazione Dati e gli uffici in generale, sono soggetti a tale obbligo.

In tutti i casi è prevista la ripetizione periodica della valutazione al fine di tenere in considerazione tutti i mutamenti tecnologici ed ambientali che possono modificare i livelli di esposizione.

Nel caso del rischio da esposizione al piombo metallico ed amianto la cadenza stabilita per legge è al massimo triennale (D.Lgs. 277/91 art.11 comma 4 ed art.24 comma 2).

Per quanto riguarda il rumore il Decreto non stabilisce univocamente la periodicità: noi consigliamo di ripetere l'indagine ogni 3 anni se non vi è stato acquisto di nuove macchine o a modifiche del lay-out che comportano sensibili variazioni dell'esposizione a rumore; in caso contrario la ripetizione deve essere fatta al momento dell'acquisto o della modifica.

*E', comunque, fondamentale non sottovalutare l'importanza della corretta programmazione degli interventi, quanto meno per monitorare il rumore: si tratta, infatti, del **fattore di rischio responsabile della più frequente tra le malattie professionali, l'ipoacusia.***

Un fondamentale elemento da tenere in grande considerazione è il contenuto del comma 1 dell'art. 41 del D.Lgs. 277/91:

" Il datore di lavoro riduce al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti dall'esposizione a rumore mediante misure tecniche organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte."

La violazione di tale articolo è sanzionata con un'ammenda che varia tra 10 e 50 milioni di lire o con l'arresto da 3 a 6 mesi

La sanzione può essere comminata in sede di sopralluogo ispettivo a carattere preventivo da parte dell'USL, sia in conseguenza del procedimento penale che consegue alla denuncia di malattia professionale: la multa è "inevitabile" quando risulta evidente che non sono stati adottati provvedimenti di bonifica, in particolare per ridurre il rumore alla fonte.

I rilievi strumentali necessari devono essere raccolti presso la sede, al fine della determinazione dei livelli di esposizione di ciascun lavoratore, sia per individuare gli interventi tecnici da attuare (nel rispetto della "filosofia" del D.Lgs. 277/91) al fine di ridurre, per quanto possibile, i livelli di esposizione dei lavoratori.

Anche nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL, le attività che devono essere eseguite sono:

- ✓ **Valutazione del rumore** ai sensi del D.Lgs. 277/91, secondo le modalità previste dall'allegato VI, e redazione del relativo rapporto;
- ✓ **Individuazione delle misure di bonifica** necessarie per ridurre il rumore e ridurre i livelli di esposizione personale dei lavoratori;
- ✓ **Consulenza** per la scelta dei dispositivi di protezione personale dell'udito più appropriati;
- ✓ **Informazione e formazione dei lavoratori**, relativa ai rischi derivanti dall'esposizione professionale al rumore ed all'uso dei dispositivi di protezione personale.

CORSI di FORMAZIONE CORSI d'AGGIORNAMENTO

*Nell'ambito delle normative vigenti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, è **OBBLIGATORIO** per il datore di lavoro fornire ai propri dipendenti una adeguata formazione ed informazione, mirata a rendere edotto il dipendente sui rischi che il lavoro svolto può rappresentare.*

*Una specifica formazione è prevista per le figure professionali introdotte dal Decreto Legislativo 626/94, come i Responsabili del Servizio di prevenzione e Protezione ed i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, **che sono tenuti a frequentare corsi i cui contenuti vengono rigorosamente stabiliti dal Legislatore.***

L'obbligo di frequentare corsi di formazione riguarda anche i datori di lavoro che intendano assolvere in prima persona agli adempimenti richiesti dalla legge in materia di valutazione del rischio sui luoghi di lavoro, ed il personale che all'interno dell'azienda od unità produttiva rivesta mansioni particolari, e sia quindi esposto a rischi specifici.

*Il **Decreto Ministeriale 16 gennaio 1997** individua i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. (TITOLARE di CED x AUTODESIGNAZIONE)*

CORSO DI FORMAZIONE PER RESPONSABILE SPP	
<i>Normativa di riferimento</i>	<i>D. Lgs. 626/94 e D.M. 16/01/1997</i>
<i>Obiettivo del corso</i>	<i>Fornire le conoscenze normative generali e quelle relative alla organizzazione del sistema di sicurezza nei luoghi di lavoro</i>
<i>Durata</i>	<i>16 ore</i>

CORSO DI FORMAZIONE PER RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA - (esempio x DIPENDENTI CED)	
<i>Normativa di riferimento</i>	<i>D. Lgs. 626/94 e D.M. 16/01/1997</i>
<i>Obiettivo del corso</i>	<i>Fornire gli strumenti di analisi, programmazione e verifica degli interventi di miglioramento della sicurezza in azienda, coerentemente con la normativa vigente</i>
<i>Durata</i>	<i>32 ore</i>
NOZIONI DI PRONTO SOCCORSO	

<i>Normativa di riferimento</i>	<i>D. Lgs. 626/94</i>
<i>Obiettivo del corso</i>	<i>Fornire le nozioni in materia di primo soccorso al personale incaricato della gestione dell'emergenza, con esercitazioni pratiche</i>
<i>Durata</i>	<i>10 ore</i>

PREVENZIONE INCENDI E GESTIONE DELLE EMERGENZE	
<i>Normativa di riferimento</i>	<i>D. Lgs. 626/94 e D.M. 10/03/1998</i>
<i>Obiettivo del corso</i>	<i>Fornire le nozioni di base della prevenzione incendi, dell'utilizzo degli estintori e della gestione dell'evacuazione d'emergenza</i>
<i>Durata</i>	<i>8 ore</i>

ANTINCENDIO

Informazione e formazione antincendi

E' fondamentale che i lavoratori conoscano come prevenire un incendio e le azioni da attuare a seguito di un incendio.

E' obbligo del datore di lavoro fornire al personale un'adeguata informazione e formazione al riguardo di:

- A. rischi di incendio legati all'attività svolta nell'impresa ed alle specifiche mansioni svolte;**
- B. misure di prevenzione e di protezione incendi adottate in azienda con particolare riferimento a:**
 - *ubicazione dei presidi antincendi*
 - *ubicazione delle vie di uscita*
 - *modalità delle aperture delle porte delle uscite*
 - *l'importanza di tenere chiuse le porte resistenti al fuoco*
 - *i motivi per cui non devono essere utilizzati gli ascensori per l'evacuazione in caso di incendio*
- C. procedure da adottare in caso di incendio ed in particolare:**
 - *azioni da attuare quando si scopre un incendio*
 - *come azionare un allarme*
 - *azione da attuare quando si sente un allarme*

- *procedure di evacuazione fino al punto di raccolta in luogo sicuro*
 - *modalità di chiamata dei vigili del fuoco*
- D. i nominativi dei lavoratori incaricati da applicare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendi e gestione delle emergenze e pronto soccorso;**
- E. il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda.**

Adeguate informazioni devono essere fornite agli addetti alla manutenzione ed agli appaltatori per garantire che essi siano a conoscenza delle misure generali di sicurezza antincendio nel luogo di lavoro, delle azioni da adottare in caso di incendio e le procedure di evacuazione.

*L'informazione deve essere basata sulla **valutazione dei rischi**, essere fornita al lavoratore all'atto dell'assunzione ed essere aggiornata nel caso in cui si verifichi un mutamento della situazione del luogo di lavoro che comporti una variazione dei rischi d'incendio.*

Per ulteriori chiarimenti chiamare la Segreteria Assoced Via IX strada 23I 30129 Padova Tel 049.8079133 fax 049.8085900

Internet riferimenti

Siti di Assoced

www.assoced.it/org	ASSOCED
E-mail assoced@assoced.it	

Siti del CCNL per i dipendenti

Dei CED

www.assoced.it/pag2.htm	CCNL dipendenti CED
www.inps.it/circolari/circolarenúmero 110 del 18-5-1999.htm	INPS circolare Covelco Assoced
http://apuanet.bicnet.it/cnel/contratti/txt/h601960.txt	CNEL riferimento CCNL per i dipendenti dei CED
www.ugl.it	UGL

Altri siti utili

www.inps.it	INPS
www.inail.it	INAIL
www.cnel.it	CNEL
www.finanze.it	Ministero Finanze
www.minlavoro.it	Ministero Lavoro
www.parlamento.it	Parlamento Italiano
www.tesoro.it	Ministero del Tesoro
www.aipa.it	Autorità per informatica in P.A.
www.agcm.it	Autorità Garante
www.notariato.it	Cons. Nazionale Notariato
www.consulentidellavoro.it	Cons. Naz. Consulenti lavoro
www.cerved.it	CERVED banca dati
www.banchedati.it	Banca Dati Fiscali
http://europa.eu.int/eur-lex	Gazzetta Ufficiale Europea
www.camcom.it	Le camere di Commercio
www.ilsole24ore.it	Il sole 24 ore
www.italiaoggi.it	Italia oggi
www.arianna.it	ARIANNA motore di ricerca

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO per i DIPENDENTI dei Centri Elaborazione Dati

- Premessa	Pag.	4
- Validità e sfera di applicazione del contratto	Pag.	5
Titolo I - Classificazione del Personale		
Art. 1 - Classificazione del personale	Pag.	5
Titolo II – Quadri		
Art. 2 - Declaratoria	Pag.	7
Art. 3 - Orario Part time speciale per Quadri	Pag.	7
Art. 4 - Formazione e aggiornamento	Pag.	7
Art. 5 - Assegnazione della qualifica	Pag.	7
Art. 6 - Polizza Assicurativa	Pag.	7
Art. 7 - Indennità di funzione	Pag.	8
Titolo III - Assunzione ordinaria e con contratti atipici		
Art. 8 - Assunzione	Pag.	8
Art. 9 - Documentazione	Pag.	9
Art. 10 - Periodo di prova	Pag.	9
Titolo IV - Orario di Lavoro		
Art. 11 - Orario normale settimanale	Pag.	10
Art. 12 - Flessibilità dell'orario	Pag.	10
Art. 13 - Decorrenza dell'orario per o lavoratori comandati fuori sede	Pag.	10
Art. 14 - Fissazione dell'orario	Pag.	11
Art. 15 - Lavoratori discontinui	Pag.	11
Titolo V – Part time		
Art. 16 - Premessa	Pag.	11
Art. 17 - Rapporto a tempo parziale	Pag.	12
Art. 18 - Disciplina del rapporto a tempo parziale	Pag.	12
Art. 19 - Riproporzionamento	Pag.	12
Art. 20 - Lavoro supplementare	Pag.	13
Art. 21 - Registro lavoro supplementare	Pag.	14

Art. 22 - Mensilità straordinarie – 13 [^] e 14 [^] mensilità	Pag. 14
Art. 23 - Preavviso	Pag. 14

Titolo VI - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 24 - Norme generali lavoro straordinario	Pag. 15
Art. 25 - Maggiorazioni lavoro straordinario	Pag. 15
Art. 26 - Registro lavoro straordinario	Pag. 16
Art. 27 - Lavoro ordinario notturno	Pag. 16

Titolo VII - Riposo settimanali, festività e permessi retribuiti

Art. 28 - Riposo settimanale	Pag. 16
Art. 29 - Festività	Pag. 16
Art. 30 - Retribuzione prestazioni festive	Pag. 17
Art. 31 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge	Pag. 17
Art. 32 - Permessi retribuiti	Pag. 17

Titolo VIII - Congedi - Diritto allo studio – Aspettativa

Art. 33 - Congedi retribuiti	Pag. 18
Art. 34 - Congedo matrimoniale	Pag. 18
Art. 35 - Diritto allo studio	Pag. 19
Art. 36 - Chiamata alle armi	Pag. 20
Art. 37 - Richiamo alle armi	Pag. 21

Titolo IX – Ferie

Art. 38 - Ferie	Pag. 22
Art. 39 - Funzioni pubbliche elettive	Pag. 22
Art. 40 - Determinazione periodo di ferie	Pag. 23
Art. 41 - Insorgenza della malattia durante il periodo feriale	Pag. 23
Art. 42 - Normativa per cessazione rapporto	Pag. 23
Art. 43 - Richiamo lavoratore in ferie	Pag. 23
Art. 44 - Irrinunciabilità	Pag. 23
Art. 45 - Registro Ferie	Pag. 24

Titolo X - Missioni e Trasferimenti

Art. 46 - Missioni	Pag. 24
Art. 47 - Trasferimenti	Pag. 24
Art. 48 - Disposizioni per i trasferimenti	Pag. 25

Titolo XI – Malattie e infortuni

Art. 49 - Malattie	Pag. 26
Art. 50 - Normativa	Pag. 26
Art. 51 - Obblighi del lavoratore	Pag. 26
Art. 52 - Periodo di comportamento	Pag. 27
Art. 53 - Trattamento economico di malattia	Pag. 27
Art. 54 - Infortunio	Pag. 28
Art. 55 - Trattamento economico di infortuni	Pag. 29
Art. 56 - Quota giornaliera per malattie ed infortuni	Pag. 29
Art. 57 - Festività	Pag. 29
Art. 58 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio	Pag. 30
Art. 59 - Tubercolosi	Pag. 30
Art. 60 - Sicurezza sul lavoro	Pag. 30
Art. 61 - Rimando alla vigente normativa	Pag. 31

Titolo XII - Gravidanza e puerperio

Art. 62 - Astensione dal lavoro	Pag. 31
Art. 63 - Permessi per assistenza	Pag. 32
Art. 64 - Normativa	Pag. 33

Titolo XIII - Sospensione del lavoro

Art. 65 - Sospensione	Pag. 34
-----------------------	---------

Titolo XIV - Anzianità di servizio

Art. 66 - Decorrenza anzianità di servizio	Pag. 34
Art. 67 - Computo anzianità frazione annua	Pag. 34
Art. 68 - Anzianità convenzionale	Pag. 35

Titolo XV - Passaggio di qualifica

Art. 69 - Mansioni del lavoratore	Pag. 36
Art. 70 - Passaggi di livello	Pag. 36
Art. 71 - Scatti di anzianità	Pag. 36

Titolo XVI - Trattamento economico

Art. 72 - Normale retribuzione	Pag. 37
Art. 73 - Retribuzione di fatto	Pag. 37
Art. 74 - Retribuzione mensile	Pag. 37
Art. 75 - Quota giornaliera	Pag. 37
Art. 76 - Quota oraria	Pag. 37
Art. 77 - Paga base nazionale conglobata	Pag. 38
Art. 78 - Assorbimenti	Pag. 38
Art. 79 - Prospetto paga	Pag. 38

Titolo XVII - Mensilità supplementari (13^ e 14^)

Art. 80 - Tredicesima mensilità	Pag. 39
Art. 81 - Quattordicesima mensilità	Pag. 39

Titolo XVIII - Fondo pensioni integrativo

Art. 82 - Fondo pensioni per lavoratori dei CED	Pag. 40
---	---------

Titolo XIX - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 83 - Recesso ex art.2118 cod. civ.	Pag. 40
Art. 84 - Recesso ex art. 2119 cod. civ.	Pag. 40
Art. 85 - Normativa	Pag. 41
Art. 86 - Nullità del licenziamento	Pag. 41
Art. 87 - Nullità del licenziamento per matrimonio	Pag. 41
Art. 88 - Licenziamento simulato	Pag. 42
Art. 89 - Preavviso	Pag. 42
Art. 90 - Indennità sostitutiva del preavviso	Pag. 42
Art. 91 - Trattamento di fine rapporto	Pag. 43
Art. 92 - Decesso del dipendente	Pag. 43
Art. 93 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto	Pag. 43
Art. 94 - Dimissione	Pag. 44
Art. 95 - Dimissione per matrimonio	Pag. 44
Art. 96 - Dimissioni per maternità	Pag. 44

Titolo XIX - Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 97 - Obbligo del prestatore di lavoro	Pag. 45
Art. 98 - Divieti	Pag. 45
Art. 99 - Giustificazioni delle assenze	Pag. 45
Art. 100 - Rispetto orario di lavoro	Pag. 45
Art. 101 - Comunicazione mutamento di domicilio	Pag. 46
Art. 102 - Provvedimenti disciplinari	Pag. 46
Art. 103 - Codice disciplinare	Pag. 47
Art. 104 - Normativa provvedimenti disciplinari	Pag. 47

Titolo XX - Responsabilità civili e penali

Art. 105 - Assistenza Legale	Pag. 48
Art. 106 - Normativa sui procedimenti penali	Pag. 48

Titolo XXI - Relazioni Sindacali

Art. 107 - Relazioni nazionali	Pag. 49
Art. 108 - Relazioni regionali	Pag. 49
Art. 109 - Rappresentanze Sindacali Unitarie	Pag. 49

Art. 110 - Regolamento elettorale RSU	Pag. 49
Art. 111 - Assemblea	Pag. 50
Art. 112 - Delegato provinciale	Pag. 50
Art. 113 - Deleghe sindacali	Pag. 50

Titolo XXII - Composizione delle Controversie

Art. 114 - Composizione delle controversie	Pag. 51
Art. 115 - Commissione Paritetica Nazionale	Pag. 51
Art. 116 - Procedure	Pag. 51
Art. 117 - Organismi paritetici	Pag. 52
Art. 118 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali	Pag. 52
Art. 119 - Contributi di assistenza contrattuale	Pag. 52
Art. 120 - Distribuzione del contratto collettivo nazionale di lavoro	Pag. 52

Titolo XXIII - Accordi Integrativi regionali

Art. 121 - Accordi integrati regionali	Pag. 53
--	---------

Titolo XXIV - Tutela della dignità e parità dei lavoratori

Art. 122 - Tutela delle lavoratrici madri	Pag. 53
Art. 123 - Pari Opportunità	Pag. 53
Art. 124 - Azioni positive	Pag. 53
Art. 125 - Molestie sui luoghi di lavoro	Pag. 53
Art. 126 - Lavoratori di lingua non italiana	Pag. 54
Art. 127 - Lavoratori stranieri	Pag. 54
Art. 128 - Aspettativa per tossicodipendenza	Pag. 54
Art. 129 - Tutela dei portatori di handicap	Pag. 54

Titolo XXV - Decorrenza e durata del contratto

Art. 130 - Decorrenza e durata	Pag. 55
--------------------------------	---------

Allegato A - Paga Base Nazionale Conglobata

Prospetto riassuntivo	Pag. 56
-----------------------	---------

Allegato B - Regolamento RSU

Parte Prima	Pag. 57
--------------------	---------

Premessa

Modalità di costituzione e di funzionamento

Art. 1 Ambito ed iniziativa per la costituzione	Pag. 57
Art. 2 Composizione	Pag. 57
Art. 3 Numero dei componenti	Pag. 58
Art. 4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio	Pag. 58

Art. 5	Compiti e funzioni	Pag. 58
Art. 6	Durata e sostituzione nell' incarico	Pag. 59
Art. 7	Decisioni	Pag. 59
Art. 8	Clausola di salvaguardia	Pag. 59

Parte Seconda

Pag. 59

Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1	Modalità per indire le elezioni	Pag. 59
Art. 2	Quorum per la validità delle elezioni	Pag. 60
Art. 3	Elettorato attivo e passivo	Pag. 60
Art. 4	Presentazione delle liste	Pag. 60
Art. 5	Commissione elettorale	Pag. 61
Art. 6	Compiti della Commissione	Pag. 61
Art. 7	Affissioni	Pag. 61
Art. 8	Scrutatori	Pag. 61
Art. 9	Segretezza del voto	Pag. 61
Art. 10	Schede elettorali	Pag. 61
Art. 11	Preferenze	Pag. 62
Art. 12	Modalità della votazione	Pag. 62
Art. 13	Composizione del seggio elettorale	Pag. 62
Art. 14	Attrezzatura del seggio elettorale	Pag. 62
Art. 15	Riconoscimento degli elettori	Pag. 63
Art. 16	Compiti del Presidente	Pag. 63
Art. 17	Operazioni di scrutinio	Pag. 63
Art. 18	Attribuzione di seggi	Pag. 63
Art. 19	Ricorsi alla Commissione elettorale	Pag. 64
Art. 20	Comitato dei garanti	Pag. 64
Art. 21	Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.	Pag. 64
Art. 22	Adempimenti della Direzione aziendale	Pag. 64
Art. 23	Clausola finale	Pag. 65

Allegato C - Norme per l' applicazione del D. Lgs 626/94

Pag. 66

Titolo I - Aziende sino a 15 dipendenti

Art. 1	Sfera di applicazione	Pag. 66
Art. 2	Elezioni del RLS	Pag. 66
Art. 3	Durata del mandato	Pag. 66
Art. 4	Formazione RLS	Pag. 66
Art. 5	Permessi retribuiti per la formazione	Pag. 66
Art. 6	Permessi retribuiti per l' espletamento delle funzioni RLS	Pag. 66
Art. 7	Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale	Pag. 66

Art. 8	Applicazione D.Lgs 626/94	Pag. 67
Art. 9	Dimensioni del territorio	Pag. 67
Art. 10	Durata del mandato	Pag. 67
Art. 11	Clausola estensiva	Pag. 67

TITOLO II Organismo paritetico

Art. 12	Costituzione	Pag. 67
Art. 13	Territorialità	Pag. 67
Art. 14	Funzionamento OP	Pag. 67
Art. 15	Retribuzione RLST	Pag. 67
Art. 16	Notifica nominativi RLST	Pag. 68

TITOLO III Aziende con più di 15 dipendenti

Art. 17	Sfera di applicazione	Pag. 68
Art. 18	Numero degli RLS	Pag. 68
Art. 19	Monte ore per RLS	Pag. 68
Art. 20	Garanzie per gli RLST	Pag. 68
Art. 21	Modalità di elezione	Pag. 68

TITOLO IV Formazione degli RLS/RLST

Art. 22	Formazione RLS/RLST	Pag. 68
Art. 23	RLST	Pag. 69
Art. 24	RLS	Pag. 69
Art. 25	Permessi per la formazione	Pag. 69

TITOLO V Percorso formativo

Art. 26	Materie informative	Pag. 69
Art. 27	Criteri valutativi	Pag. 69
Art. 28	Riconoscimento RLS	Pag. 69

TITOLO VI Attribuzione dei RLS/RLST

Art. 29	Accesso ai luoghi di lavoro	Pag. 70
Art. 30	Modalità di consultazione	Pag. 70
Art. 31	Informazione	Pag. 70
Art. 32	Documentazione aziendale	Pag. 70
Art. 33	Norme di salvaguardia ed estensive	Pag. 70

TITOLO VII Norme transitorie e finali

Art. 34	Sostituzione RLS	Pag. 71
Art. 35	Aziende sino a 200 dipendenti	Pag. 71
Art. 36	Aziende con più di 200 dipendenti	Pag. 71
Art. 37	Sostituzione RLST	Pag. 71

Art. 38	Clausola di salvaguardia	Pag. 71
Art. 39	Decorrenza e durata	Pag. 71

Allegato D – Contratto di Formazione e Lavoro

Art. 1	Rimando alla legislazione vigente	Pag. 72
Art. 2	Dichiarazione di intenti	Pag. 72
Art. 3	Rimando alla contrattazione territoriale	Pag. 72

Allegato E - Contratto di Apprendistato

Art. 1	Rimando alla legislazione vigente	Pag. 73
Art. 2	Dichiarazione di intenti	Pag. 73
Art. 3	Rimando alla contrattazione territoriale	Pag. 73

Allegato F – Contratto a tempo determinato

Art. 1	Rimando alla legislazione vigente	Pag. 74
Art. 2	Dichiarazione di intenti	Pag. 74
Art. 3	Campo di applicazione (sostituito allegato F pag. 81)	Pag. 74
Art. 4	Proroga del contratto a tempo determinato	Pag. 74
Art. 5	Preferenza nelle assunzioni	Pag. 74
Art. 6	Rimando alla contrattazione territoriale	Pag. 74

Allegato G – Previdenza Integrativa complementare

Art. 1	Rimando all'art. 82 Ccnl 19/12/1996	Pag. 75
Art. 2	Commissione di studio	Pag. 75

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO 5.11.1997

Allegato D - Contratto di Formazione e Lavoro

Protocollo Aggiuntivo 5.11.1997

Art. 1	Campo di applicazione	Pag. 76
Art. 2	Tipologia del contratto	Pag. 76
Art. 3	Durata dei CFL	Pag. 77
Art. 4	Declaratoria	Pag. 77
Art. 5	Attività formativa	Pag. 77
Art. 6	Tutor Formativo	Pag. 78
Art. 7	Contenuti formativi	Pag. 78
Art. 8	Rimando alla Legislazione vigente	Pag. 79

Allegato E - Modifiche Contratto Apprendistato

Protocollo Aggiuntivo 5.11.1997

Art. 1	Campo di applicazione	Pag. 80
Art. 2	Limiti anagrafici	Pag. 80

Art. 3	Inquadramento degli apprendisti	Pag. 80
Art. 4	Durata del contratto	Pag. 81
Art. 5	Obbligo formativo	Pag. 81
Art. 6	Diritti degli apprendisti	Pag. 81
Art. 7	Retribuzione	Pag. 81
Art. 8	Proporzione numerica	Pag. 82
Art. 9	Norma speciale	Pag. 82
Art. 10	Rimando alle norme di legge	Pag. 82

Allegato F - Contratto a tempo determinato
Protocollo Aggiuntivo 5.11.1997

Art. 1	Omissis	
Art. 2	Omissis	
Art. 3	Stipula del contratto a tempo determinato	Pag. 83
Art. 4	Omissis	
Art. 5	Omissis	
Art. 6	Omissis	

Allegato H – Lavoro Interinale
Protocollo Aggiuntivo 5.11.1997

Art. 1	Campo di applicazione	Pag. 84
Art. 2	Non applicabilità	Pag. 85
Art. 3	Limiti d'applicazione	Pag. 85
Art. 4	Individuazione soggetti fornitori	Pag. 86
Art. 5	Decorrenza e durata	Pag. 86

PROTOCOLLO D'INTESA 27 GENN. 1999

ART 1	Allegato E 1 - Modifiche Contratto Apprendistato <i>Protocollo di Intesa 27.1.1999</i>	Pag. 88
Art. 1	Campo di applicazione	Pag. 88
Art. 2	Limiti anagrafici	Pag. 88
Art. 3	Inquadramento degli apprendisti	Pag. 88
Art. 4	Durata del contratto	Pag. 88
Art. 5	Obbligo formativo	Pag. 89
Art. 6	Diritti degli apprendisti	Pag. 89
Art. 7	Retribuzione	Pag. 89
Art. 8	Proporzione numerica	Pag. 90
Art. 9	Norma speciale	Pag. 90
Art. 10	Rimando alle norme di legge	Pag. 90

Telelavoro – Formazione Multimediale –Progetti di Formazione e Lavoro – Inserimenti contrattuali

ART 2 Telelavoro	Pag.	91
ART 3 Formazione Multimediale	Pag.	91
ART 4 Progetti di Formazione e Lavoro	Pag.	91
Protocollo d'intesa 5.11.97	Pag.	76
Progetti di formazione e lavoro	Pag.	92
CFL tipo a – Professionalità B	Pag.	92
CFL tipo b – Professionalità A2	Pag.	95
CFL tipo c – Professionalità A1	Pag.	98
ART 5 Inserimenti Contrattuali	Pag.	100

VERBALE D'INCONTRO 1 GIUGNO 1999

Protocollo d'intesa 1.6.1999

Chiarimento a verbale	Pag.	101
Aggiornamento parte economica	Pag.	102
Nuova paga base conglobata nazionale	Pag.	103

MODULISTICA - FAC-SIMILE – RIFERIMENTI UTILI

Lettera ai dipendenti per applicazione ccnl	Pag.	104
Lettera inquadramento dipendenti Ced	Pag.	105
Comunicazione a INPS & ASSOCED applicazione CCNL e codice COVELCO	Pag.	106
Dichiarazione ai sensi D.L. 232/95	Pag.	107
Assunzione tempo determinato	Pag.	108
Proroga contratto a tempo determinato	Pag.	110
Richiesta autorizzazione assunzione apprendisti	Pag.	111
Assunzione apprendista	Pag.	114
Richiesta visita medica apprendista	Pag.	116
Conferma in servizio al termine del periodo di apprendistato	Pag.	117
Lettera assunzione CFL	Pag.	118
Comunicazione trattamento dati sensibili D.L.gvs. 675/96	Pag.	120
Circolare INPS n. 110/99 su codice COVELCO ASSOCED	Pag.	123
Circolare INPS variazione Piano dei conti	Pag.	127

QUADRO NORMATIVO IN MATERIA D'IGIENE & SICUREZZA SUL LAVORO

- legislazione generale	Pag.	128
- legislazione specifica		

Sicurezza sul lavoro Dlgs 626/94	Pag. 129
- circolare ministero del lavoro n. 30/98	Pag. 129
- prevenzione incendi	Pag. 129
- rumore esterno	Pag. 129
Sicurezza negli uffici	Pag. 131
- illuminazione	Pag. 132
- piano di lavoro	Pag. 132
- sedile di lavoro	Pag. 132
- schermo	Pag. 132
- tastiera	Pag. 132
- porte	Pag. 132
- climatizzazione	Pag. 132
Rumore (Dlgs 15.8.1991 n. 277)	Pag. 133
Corsi di formazione – Corsi d’aggiornamento	Pag. 135
- corso formazione per responsabile SPP	Pag. 135
- corso formazione per rappresentante RLS	Pag. 135
- nozioni di pronto soccorso	Pag. 136
- prevenzione incendi e gestione delle emergenze	Pag. 136
Antincendio	Pag. 136

Le parti contraenti si riservano la proprietà intellettuale del presente C.C.N.L.

Internet riferimenti	Pag. 138
-----------------------------	----------

ASSOCED

UGL TERZIARIO