

CED – STESURA CCNL 21 APRILE 2009

Si comunica alle aziende, ai lavoratori e alle lavoratrici che in data 4 dicembre 2009 è stato siglato il testo definitivo del ccnl 21 aprile 2009 per i dipendenti dei Centri elaborazione dati.

Dopo attenta e approfondita rilettura le parti scriventi hanno concordato di eliminare alcuni articoli (*) ed apportare modifiche, integrazioni e correzione ad altri; di conseguenza la numerazione dell'articolato contrattuale è stata riformulata.

Si illustrano in dettaglio le novità, con l'avvertenza che il riferimento agli articoli si intende alla nuova numerazione:

- le normative contenute negli articoli 12, 29, 68, 100 sono state aggiornate per renderle più aderenti alle discipline legali vigenti;
- nell'articolo 43 è stato eliminato il riferimento al precedente coefficiente orario, non più utile in quanto, dal 1° aprile 2009, anche per i lavoratori discontinui vale il coefficiente 168; analogamente si è provveduto a modificare l'art. 116;
- per eliminare dubbi in fase di applicazione della norma, nell'art. 68 è stata inserita un'interpretazione autentica delle parti stipulanti in merito alla quantità dei permessi spettanti ai lavoratori a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività;
- nell'art. 167 sono stati meglio specificati i compiti e le prerogative dell'Ente Bilaterale Nazionale.

L'allegato 3 è stato riscritto avendo come riferimento la tipologia di apprendistato professionalizzante. Per gli apprendisti minori di anni 18 si dovrà fare riferimento al ccnl 14 aprile 2005, fermo restando che per le retribuzioni, calcolate con il sistema percentuale, verranno utilizzate le vigenti tabelle retributive.

(* art. 6, 7, 8 (disciplina del lavoro temporaneo) e 204 (invio della piattaforma); il riferimento è alla numerazione del testo 21 aprile 2009

Roma,
26.03.10

Assoced



Ugl - Terziario



CCNL CED 21 Aprile 2009

**Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro per i Dipendenti da
Centri Elaborazione Dati**

21 Aprile 2009

Addì 21 del mese di aprile dell'anno duemilanove, in Roma, presso la sede della UGL -Terziario si sono incontrati:

La Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - ASSOCED, rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin e da una delegazione composta dai dirigenti Giammarino Battistella, Maurizio Benedetto, Enza Costantino, Manuel DeI Bandecca, Paolo Frighetto, Enzo Munaro, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Donatella Ravaglioli, Daniela Rocatello, Rino Rossetto, Roberto Saiani, con l'assistenza della Confeterziario nella persona di Pier Corrado Cutillo, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali.

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale rappresentata da: UGL Federazione Nazionale del Terziario, Rappresentata da Salvatore Licciardi, dal Segretario Nazionale Servizi Privati Marco Pepe, Vittorio Delle Donne, Vincenzo Caratelli, Stefano Duranti, Claudio Ceccarelli, Giovanni Romeo, Roberto Cavallaro, Cristina Mangiabene.

Le quali hanno sottoscritto il presente contratto collettivo di lavoro per i Centri Elaborazione Dati ed i lavoratori dagli stessi dipendenti, composto da:

- 1 Premessa
- 35 Titoli
- 20 2 Articoli
- 1 Tabella
- 4 Allegati

In data 4 dicembre dell'anno duemilanove, in Roma, presso la sede della Assoced si sono incontrati:

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

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale rappresentata da: UGL Federazione Nazionale del Terziario, Rappresentata da Salvatore Licciardi e da una delegazione composta da Vincenzo Caratelli, Franco Silvani, Giancarlo Bergamo, Claudio Ceccarelli, Giovanni Romeo, Roberto Cavallaro, Riccardo Uberti, Enrico Doddi, Simonetta Zortenon, Letizia Fiorino.

Per la stesura definitiva del CCNL 21 aprile 2009 per i Centri Elaborazione Dati ed i lavoratori dagli stessi dipendenti e la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Le parti, dopo ampia ed approfondita discussione, hanno deciso i seguenti interventi sul testo siglato il 21 aprile 2009:

- modifiche agli articoli 12, 29, 43, 68, 100, 116 e 167
- eliminazione degli articoli 6, 7, 8 e 204 (precedente numerazione)
- revisione e modifica del Protocollo contrattuale per la regolamentazione dell'apprendistato

Premessa

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dei Centri Elaborazione Dati coincide con due momenti focali per il nostro Paese: il primo è la crisi economica che, nata in ambito finanziario negli Stati Uniti, si è progressivamente spostata nell'economia reale ed ha assunto una dimensione globale; la seconda – di rilevanza nazionale – è il recente cambiamento del sistema di relazioni contrattuali che, dopo 16 anni, viene rinnovato nelle prassi e nella tempistica.

Non sfugge, quindi, alle Parti Sociali l'importanza di questa fase negoziale di rinnovo in quanto è necessario: da un lato, attivare un nuovo sistema contrattuale; dall'altro, la difficile fase dell'economia, rende l'intero sistema produttivo del Paese più fragile.

Infatti, il mondo dei servizi alle imprese ed ai privati subisce la crisi in ritardo rispetto alla committenza ed ad oggi non si è in grado di quantificare il reale livello di contrazione del fatturato atteso.

Pur nello scenario di difficoltà rappresentato dalla crisi economica, le Parti hanno comunque inteso avviare il nuovo sistema di relazioni industriali, sindacali e contrattuali al fine di dare al comparto uno strumento innovativo e completo per gestire l'attuale fase recessiva ed il successivo momento di ripresa dell'economia.

Nello specifico delle norme contrattuali le Parti sottoscrittrici hanno inteso operare le seguenti modifiche al testo del CCNL:

- *estrapolazione dal testo del CCNL delle norme riguardanti il contratto di apprendistato e la sua contestuale normazione mediante un protocollo contrattuale che, pur collegato al testo contrattuale, sia autonomamente modificabile, ad opera della Commissione Paritetica Nazionale in seno all'Ente Bilaterale dei Centri Elaborazione Dati;*
- *revisione generale delle norme applicabili ai CED a dimensione industriale per quanto attiene alle indennità ed alla gestione delle relazioni sindacali aziendali;*
- *volontà di rilancio del welfare contrattuale mediante un'accresciuta attenzione all'Ente Bilaterale, al Fondo di assistenza Sanitaria – Fondo EASI – ed alle politiche di formazione continua con progetti di collaborazione e sinergie tra Parti Sottoscrittrici e Fondazienda.*

Le Parti si danno, altresì, atto della necessità di attivare un momento di confronto interconfederale per la valutazione dello stato applicativo delle nuove norme contrattuali al fine di monitorare l'applicabilità delle norme e la loro rispondenza ai bisogni del settore dei CED.

Per rendere più facilmente accessibile il contratto collettivo ed i suoi strumenti applicativi le Parti hanno inteso attivare uno specifico portale internet, all'indirizzo www.ccnlced.it, dove le imprese ed i lavoratori potranno trovare tutte le informazioni per applicare correttamente il contratto stesso. A tal proposito le Parti attribuiscono grande importanza a questo passo che vede per la prima volta l'attivazione di un portale internet, non gestito singolarmente dalle Associazioni sottoscrittrici ma pariteticamente affidato all'Ente Bilaterale.

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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

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

TITOLO II CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 (Classificazione del personale)

Il personale addetto ai CED è classificato su *nove* livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

Quadro di Direzione

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

Quadro

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

Primo Livello

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

In dettaglio:

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

Secondo Livello

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

In dettaglio:

- Programmatore analista;
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto specializzato di EDP;
- Capo Servizio qualità;
- Web Master;
- System Analyst;
- Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del

- lavoro;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Programmatore analista;
- Assistente del product manager;
- ED P auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Analista di procedure organizzative;
- Supervisor.

Terzo Livello Super

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

In dettaglio:

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

Terzo Livello

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

In dettaglio:

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

Quarto Livello

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

In dettaglio:

- Contabile d'ordine;
- Dattilografo;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- Online assistant (Help Desk);
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
- Fatturista;
- Protocollista;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- Operatore Call Center.

Quinto Livello

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

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

Sesto Livello

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

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

- Centralinista;
- Portiere;
- Custode;
- Fattorino;
- Addetto allo smistamento delle pratiche.

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

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

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

manterranno il livello terzo indipendentemente dalla nuova classificazione.

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

- Dattilografo;
- Schedarista;

- Archivista;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria.

manterranno il livello quarto indipendentemente dalla nuova classificazione.

Art. 4 (Automatismi di carriera)

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

Art. 5 (Mansioni di attesa)

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- Custode;
- Portiere;
- Centralinista;

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

TITOLO III

QUADRI

Art. 6 (Declaratoria)

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

La categoria Quadri è articolata in due livelli:

- Quadri di Direzione
- Quadri

CHIARIMENTO A VERBALE

La corretta interpretazione dell'articolo 6 è la seguente:

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

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

Per i Quadri, in deroga al successivo Art. 45, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time con il limite minimo di 16 ore mensili.

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

Art. 8 (Formazione e aggiornamento)

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

Art. 9 (Assegnazione della qualifica)

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

Art. 10 (Polizza assicurativa)

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

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

CCNL CED 21 Aprile 2009

Art. 11 (Indennità di funzione)

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

- Quadri di Direzione Euro 224,00 (duecentoventiquattro/00 euro) lorde per 14 mensilità;
- Quadri Euro 203,00 (duecentotre/00 euro) lorde per 14 mensilità.

TITOLO IV

ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 12 (Assunzione)

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

- a) la data di assunzione;
- b) il luogo di lavoro o indicazione che il lavoro verrà svolto in luoghi diversi;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- e) il trattamento economico iniziale.

In caso di assunzione a tempo determinato i contraenti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine.

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

Art. 13 (Documentazione)

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di formazione professionale o di addestramento frequentati,
- 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;
- j) liberatoria per il trattamento dei dati personali, ai sensi della vigente normativa.

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

Art. 14 (Periodo di Prova)

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

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

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

TITOLO V

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 (Definizione)

L'istituto dell'apprendistato è il percorso di istruzione, di formazione professionale e dell'accesso al lavoro secondo tre differenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;*
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;*
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*

La regolamentazione dell'apprendistato è demandata al protocollo contrattuale per l'apprendistato allegato e parte integrante del presente CCNL (Allegato 3 .)

Le norme del protocollo contrattuale di cui sopra hanno la stessa vigenza del CCNL 01-04-2009 – 31.03.2012.

TITOLO VI

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 16 (Definizione)

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 D. Lgs. 276/2003, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Art. 17 (Beneficiari)

Possono essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo superiore a 24 mesi;
- donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- portatori di handicap.

Art. 18 (Aziende eleggibili)

Possono assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti.

NOTA A VERBALE

Nel computo della soglia del 60% vanno ricompresi anche i lavoratori assunti con contratto di inserimento che, successivamente alla loro assunzione a tempo indeterminato, abbiano dato le dimissioni o siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 19 (Norma di salvaguardia)

In considerazione delle esigenze dimensionali caratteristiche della tipologia media delle imprese operanti nel terziario ed inquadrato dal presente contratto collettivo, resta comunque garantita la facoltà per le Aziende di promuovere contratti di inserimento anche dopo il mancato rinnovo dei primi tre lavoratori assunti con tale strumento.

Art. 20 (Progetto formativo)

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

- sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;
- progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante: la durata del progetto stesso, la mansione e la qualifica professionale di approdo alla conclusione dello stesso, il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del suo svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo e la retribuzione garantita;
- la certificazione da parte dell'Ente Bilaterale del suddetto progetto formativo.

Art. 21 (Durata del progetto)

La durata del contratto di inserimento è, a seconda dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Art. 22 (Deroghe per i portatori di handicap)

Per i soggetti portatori di handicap psichici, men talmente fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi.

In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Art. 23 (Norme contrattuali)

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario.

In considerazione delle caratteristiche intrinseche del livello VI non è consentito assumere lavoratori con contratto di inserimento che preveda alla fine del percorso formativo il suddetto livello.

Art. 24 (Modelli Formativi)

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, sono formulati utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE utilizzabili dal sito www.ccnlced.it, previa iscrizione all'Ente stesso seguendo le procedure indicate.

Art. 25 (Ente Bilaterale)

L'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE si incarica, in merito al precedente articolo, di svolgere la funzione di redigere tutte le fasi del progetto formativo, la sua durata e il campo di applicazione nonché l'azione di certificazione obbligatoria del contratto stesso, di assistenza e supervisione dei contratti di certificazione.

Art. 26 (Rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto le Parti demandano alla legislazione vigente e agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e che stabiliscono di delegare all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati – EBCE ulteriori compiti e funzioni.

TITOLO VII

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 27 (Premessa)

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) e successive integrazioni e modificazioni, con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori in occupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 28 (Richiami normativi)

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in particolare:

- per la somministrazione di lavoro: artt. 29, 30, 31, 32 del presente CCNL;
- per il lavoro intermittente: artt. 33 e 34 del presente CCNL;
- per il lavoro ripartito: art. 35 del presente CCNL.

Art. 29 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare le soglie individuate nel successivo art. 36, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino ad un massimo di 12 mesi.

Art. 30 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza dirigenziale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 31 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice, con più di 15 dipendenti, comunica alle R.S.U e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 29 e 30 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

Art. 32 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 29 e 30 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

Art. 33 (Lavoro intermittente)

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

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 52;
- b) per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL.

Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, le tt. c)

s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

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

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

Art. 34 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

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

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di un'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, nella misura del 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 112 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 88 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

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

Art. 35 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si

trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori obbligati il lavoratore superstita potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstita si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

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

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

Art. 36 (Soglie numeriche)

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 29 e 30, nonché i lavoratori di cui agli artt. 33 (lavoro intermittente) e 35 (lavoro ripartito) non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30	da 31 a 50	da 51 a 100	per ogni scaglione di 100
Contratti Flessibili	12		4	6	8	10	ulteriori 10

La base di computo per il calcolo dei lavoratori assunti nell'impresa con tali tipologie contrattuali, è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione, di lavoro ripartito e intermittente. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 37 (Gestione delle controversie)

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

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

TITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 38 (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 8 ore.

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

Art. 39 (Disposizioni per i lavoratori in reperibilità)

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

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

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

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

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 113, per i dipendenti che continuamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

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

Art. 40 (Flessibilità dell'orario)

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

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi 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. 41 (Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede)

Qualora il lavoratore sia comandato per il 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. 84.

Art. 42 (Fissazione dell'orario)

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fissa 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. 43 (Lavoratori discontinui)

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

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

è fissata nella misura di 40 ore settimanali.

TITOLO IX

PART-TIME

Art. 44 (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. 45 (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. 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 il CED informerà il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto concerne le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla Legge 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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).

Inoltre viene recepito quanto previsto nel testo del decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61 coordinato con il decreto legislativo 26 febbraio 2001 n. 100 che prevede: il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" ossia quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Art. 46 (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. 47 (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 ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto;
- B) la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale, fatto salvo il caso di lavoro supplementare, è in misura fissa mensile; la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 114, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 94, 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. 116;
- C) in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 65 con una domenica o con diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 113;
- D) fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 68 con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dall'art. 115;
- E) conformemente a quanto previsto all'art. 76 i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera;
- F) per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 69 e 71 è determinato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Art. 48 (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 60 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. 113 secondo le modalità previste dall'art. 116, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 113.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 113, e include 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.

Fermo 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, stabiliscano a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a disciplinare in occasione del prossimo rinnovo contrattuale le clausole flessibili e/o elastiche che possono essere inserite nel contratto di lavoro a tempo parziale in applicazione del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, concordando sin d'ora che sarà compito della contrattazione nazionale individuare i limiti all'inserimento di tali clausole, le modalità di esercizio dello ius variandi del datore di lavoro e le percentuali minime di maggiorazione per le prestazioni effettuate in tale regime.

Parte della disciplina della materia potrà essere affidata alla contrattazione di secondo livello, nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Art. 49 (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 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. 50 (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, riproponendo ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dall'art. 115.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 113 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 51 (Preavviso)

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

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

TITOLO X

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 52 (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. 53 (Maggiorazioni lavoro straordinario)

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 38, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 113 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 112:

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

Salvo quanto disposto dal successivo art. 66 le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 113 e con la maggiorazione del 30% (treanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 112.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 113 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 112.

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. 113 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. 54 (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. 55 (Lavoro ordinario notturno - divieto)

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

TITOLO XI

LAVORO A TURNI

Art. 56 (Definizione del campo di applicazione)

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

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

Art. 57 (Orario di Lavoro)

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

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

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

Art. 58 (Reperibilità)

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

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

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

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

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'art. 113, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;*
- b) con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.*

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

Art. 59 (Sostituzione del lavoratore turnista)

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

Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive.

I lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario ed al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruirsi in accordo con l'azienda entro i successivi 4 mesi.

Art. 60 (Indennità)

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

- a) Per tutti i lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 10% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 113;*

- b) *Per i soli lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'articolo 65), un'indennità pari al 20% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 113.*

In caso di prestazione lavorativa a turni solo per brevi periodi, meno di 6 settimane nel corso dell'anno, al lavoratore non spetterà alcuna indennità e andrà retribuito secondo le norme di cui agli artt. 112 e seguenti.

In caso di prestazione lavorativa a turni per un periodo superiore alle 6 settimane ma inferiore alle 26 settimane, il lavoratore dovrà optare, nella forma scritta, all'atto della richiesta di copertura temporanea del turno da parte dell'azienda, tra l'indennità forfettaria prevista nel presente articolo o il pagamento delle maggiorazioni contrattuali (straordinario e notturno).

Per turni di sostituzione di durata superiore alle 26 settimane, ai lavoratori sarà attribuita l'indennità forfettaria.

Art. 61 (Cumulo delle indennità)

I lavoratori turnisti possono percepire anche l'indennità di reperibilità di cui all'articolo 58.

Art. 62 (Deroghe contrattuali)

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

Art. 63 (Partecipazione dei lavoratori)

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

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

TITOLO XII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 64 (Riposo settimanale)

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

Art. 65 (Festività)

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

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

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

Nulla è dovuto a dalcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e 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. 113.

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

Art. 66 (Retribuzione prestazioni festive)

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 68 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art. 53 e dall'art. 116 del presente contratto.

Art. 67 (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. 112 fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 68 (Permessi retribuiti – R.O.L.)

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

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

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

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

Interpretazione autentica

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

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

Restano salvi i diritti acquisiti dai lavoratori già in forza al 21/4/2009 per effetto di interpretazioni di maggior favore da parte delle aziende.

TITOLO XIII

CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 69 (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 h anno 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. 70 (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. 113.

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

Art. 71 (Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i Centri Elaborazione Dati concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla 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 nell'unità produttiva a tale data.

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

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

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

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

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con

la Rap presentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto pre visto 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. 72 (Chiamata alle armi)

La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva è disciplinata dal d.lg.c.p.s. 13 settembre 1946, n. 303 e sue successive modificazioni, 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. 112 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari. 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. 73 (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 10 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto

l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 112 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.

Art. 74 (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. 75 (Volontariato civile)

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

TITOLO XIV

FERIE

Art. 76 (Ferie)

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

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

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 113.

Art. 77 (Determinazione periodo di ferie)

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

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

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

Per i lavoratori stranieri si rimanda alla speciale previsione di cui al successivo art. 181.

Art. 78 (Richiesta di ferie per festività religiose diverse da quelle di cui all'art. 66)

Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunicano per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 65, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

Art. 79 (Insorgenza della malattia durante il periodo feriale)

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

Art. 80 (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. 81 (Richiamo lavoratore in ferie)

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo 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. 82 (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. 83 (Registro ferie)

Per le ferie verrà istituito presso i Centri di elaborazione Dati un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 54 per il lavoro straordinario.

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

TITOLO XV

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 84 (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 vitto e l'alloggio;
- 3) il rimborso delle spese 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. 113; 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%.

In alternativa al lavoratore che compie un minimo di 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie e di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, un'indennità mensile, per quattordici, pari al 10 % della retribuzione mensile.

Art. 85 (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. 84 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 sé 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 sé 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 sé 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. 86 (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 XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 87 (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. 88 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 90, 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. 152 e 155 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. 142 e 143 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. 152 e 155 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 la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 89 (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. 152 e 155 del presente contratto.

Art. 90 (Periodo di comperto)

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. 142 e 143 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 96.

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. 91 (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 ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, 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. 113.

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. 93 e 97.

Art. 92 (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 suddetto decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

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

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.150.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme

di cui agli art. 90 e 96.

Art. 93 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 113 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (sette 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. 113.

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. 94 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 113 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 95 (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. 113.

Art. 96 (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. 90 e 92 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. 90; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 97 (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 e 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'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'idoneità

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

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

Art. 98 (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 2 del presente contratto.

Art. 99 (Rimando alla vigente normativa)

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

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

TITOLO XVII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 100 (Congedo di maternità e paternità)

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

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, 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 della 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 dello stesso 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 applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 101 (Congedo parentale)

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

bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 102 (Permessi per assistenza)

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

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

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

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

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

ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

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

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

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

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

Art. 103 (Normativa)

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

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 143.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da aggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 113.

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

Art. 104 (Apprendistato e maternità)

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

TITOLO XVIII

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 105 (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. 113 per tutto il periodo della sospensione.

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

TITOLO XIX

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 106 (Decorrenza anzianità di servizio)

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

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

Art. 107 (Computo anzianità frazione annua)

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

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

TITOLO XX

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 108 (Mansioni del lavoratore)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti a livello superiore che abbia successivamente acquisito o vero 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. 109 (Modificazioni tecnologiche)

La previsione di cui al secondo comma dell'art. 108, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso del Centro Elaborazione Dati che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

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

La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, o, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla Commissione Paritetica nazionale di cui al successivo art. 170.

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

Art. 110 (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. 111 (Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

Gli importi degli scatti in ci fra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento	3/97	3/01 3	/03	4/05 4/07	4/09	
<i>Quadri di Direzione</i>	----- -	-----	-----	44.00	49.00	52.00
Quadri	26.85 €	29.00 €	31.00 €	40.00	44.00	47.00
1 livello	25.56 €	27.00 €	29.00 €	37.00	41.00	44.00
2 livello	24.00 €	25.50 €	27.00 €	34.00	37.00	40.00
3 livello Super	-----	-----	-----	31.00	34.00	36.00
3 livello	22.72 €	23.50 €	25.00 €	28.00	31.00	33.00
4 livello	21.43 €	22.25 €	23.00 €	25.00	27.50	30.00
5 livello	20.14 €	20.50 €	21.00 €	22.00	24.50	27.00
6 livello	----- -	-----	-----	20.00	22.00	24.00

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

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

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

TITOLO XXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 112 (Normale retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (vedi tabella A, allegata al CCNL);
- b) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 111;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

Art. 113 (Retribuzione di fatto)

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 112 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per la vora stra ordinario, de lle g ratificazioni stra ordinarie o una t antum, e d i og ni elemento espressamente escluso da lle p arti d al calcolo di singo li istituti con trattuali ovv ero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 114 (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 e 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. 115 (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. 94.

Art. 116 (Quota oraria)

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

Art. 117 (Paga base nazionale conglobata)

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

LIVELLO P	AGA BASE CONTRATTUALE AL 31/3/2009	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/4/2009	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/4/2010	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/4/2011
Quadri di direzione	€ 2.205,41 *	€ 2.293,00 *	€ 2.327,00 *	€ 2.362,00 *
Quadri	€ 2.004,00 **	€ 2.084,00 **	€ 2.115,00 **	€ 2.147,00 **
I	€ 1.720,00	€ 1.789,00	€ 1.816,00	€ 1.843,00
II	€ 1.540,00	€ 1.602,00	€ 1.626,00	€ 1.650,00
III S	€ 1.477,00	€ 1.536,00	€ 1.559,00	€ 1.582,00
III	€ 1.382,00	€ 1.437,00	€ 1.459,00	€ 1.481,00
IV	€ 1.287,00	€ 1.338,00	€ 1.358,00	€ 1.378,00
V	€ 1.225,00	€ 1.274,00	€ 1.293,00	€ 1.312,00
VI	€ 1.035,00	€ 1.076,00	€ 1.092,00	€ 1.108,00

* indennità funzione Quadro di Direzione pari a € 224,00.

** Indennità Funzione Quadro pari a € 203,00.

Art. 118 (Assorbimenti)

In caso di aumenti di tabella, 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. 119 (Prospetto paga)

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

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

TITOLO XXII

MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

Art. 120 (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. 113 (esclusi gli assegni familiari).

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

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

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 100 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. 113.

Art. 121 (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.113 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 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

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

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dall'ultimo comma del precedente art. 120.

TITOLO XXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 122 (Campo di applicazione)

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

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

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

Art. 123 (Contrattazione di Secondo livello Aziendale o Territoriale)

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

Art. 124 (Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 di abitanti)

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

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

Art. 125 (Indennità Trasporto Comuni con più di 500.000 di abitanti)

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

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

Art. 126 (Indennità Trasporto Comuni con più di 100.000 di abitanti)

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

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

Art. 127 (Indennità Trasporto Comuni con più di 10.000 di abitanti)

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

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

Art. 128 (Indennità sotterranei)

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 0.50 Euro.

Art. 129 (Indennità mensa)

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

5,30 Euro giornalieri.

Nota a verbale

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

Art. 130 (Indennità mezzi pubblici)

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

Art. 131 (Indennità locali rumorosi)

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

Art. 132 (Indennità valori)

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

Art. 133 (Indennità vestiario – Divisa di lavoro)

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

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

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

Art. 134 (Indennità vestiario – Codice di abbigliamento)

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

TITOLO XXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 135 (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. 141.

Art. 136 (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 verifici una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

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

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

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

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 142.

Art. 137 (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. 155 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. 138 (Nullità del licenziamento)

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

è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 139 (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. 147.

Art. 140 (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. 141 (Preavviso)

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

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

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

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

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

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

Art. 142 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 113 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 143 (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 contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 103, 142 e 144;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non a venti 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.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 144 (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. 145 (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 i crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 146 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 143.

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. 141 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. 142.

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. 147 (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 del matrimonio in quanto segue la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 143 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 141 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

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

Art. 148 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 103 del presente contratto.

Art. 149 (Modulo per dimissioni)

Per la comunicazione delle dimissioni, i lavoratori dovranno utilizzare l'apposito modulo previsto dal decreto interministeriale del 21 gennaio 2007.

TITOLO XXV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 150 (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.

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

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

Art. 151 (Divieti)

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

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

Il lavoratore, previa e spessa 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. 152 (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. 113 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 155.

Art. 153 (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. 155.

Art. 154 (Comunicazione mutamento di domicilio)

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

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

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

Art. 155 (Provvedimenti disciplinari)

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

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.112;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

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

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

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

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 150;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività del CED.

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

Art. 156 (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. 157 (Normativa provvedimenti disciplinari)

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

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

TITOLO XXVI

RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 158 (Assistenza legale)

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

Art. 159 (Normativa su procedimenti penali)

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXVII

RELAZIONI SINDACALI

Art. 160 (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 l'ASSOCED e la UGL Terziario si incontreranno, entro sei mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione con giunta sull'andamento del settore e dei tre livelli occupazionali.

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

Art. 161 (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 occupazionale e del mercato del territorio.

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

Art. 162 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

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

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 163.

Art. 163 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU la ASSOCED e la UGL Terziario sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato all'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 164 (Assemblea)

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

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

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

Art. 165 (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 terzo livello contrattuale.

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

del presente CCNL.

Art. 166 (Deleghe Sindacali)

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

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

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

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

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

TITOLO XXVIII

ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 167 (Ente Bilaterale)

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

- promuovere e attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- sviluppare studi e pubblicazioni specifiche per particolari materie (lavoro delle donne, orari di lavoro, sicurezza e ambiente);
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- istituire un Osservatorio per il monitoraggio delle dinamiche del lavoro al livello aziendale e territoriale;
- progettare e valutare l'opportunità di creare forme di sostegno al reddito e altri sostegni previdenziali e assistenziali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso dei mandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

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

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

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

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

1

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

Art. 168 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati – EBCE è garantito mediante contribuzione fissa pari a 5.00 € mensili, di cui a carico dell'azienda 3,5 € e 1,5 € a carico del lavoratore. La quota va pagata trimestralmente, per 14 mensilità, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce EBCE alla “sezione INPS”.

La quota a carico dell'azienda è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari a 3,5 € mensili.

Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: “mancata adesione all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati - EBCE”.

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

TITOLO XXIX

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 169 (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. 170 (Commissione Paritetica Nazionale)

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

Funzioni della Commissione Paritetica Nazionale sono:

- preparazione dei testi di lavoro per gli incontri nazionali di cui al precedente articolo 160;
- valutazione dello stato di applicazione del CCNL nel territorio;
- definizione di standard applicativi comuni, su tutto il territorio nazionale, degli istituti di cui al presente CCNL;
- istruttoria delle pratiche inerenti le vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale;
- istruttoria delle pratiche connesse con le nuove figure professionali o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi del precedente art. 167.

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

Art. 171 (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. 169, i costi diretti di attivazione e attività della Commissione saranno sostenuti mediante l'utilizzo dei fondi di cui all'Art.168.

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. 172 (Organismi Paritetici)

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

- Formazione professionale;
- Formazione Continua.

Art. 173 (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 di ASSOCED, un rappresentante della O.S. delegata e 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 DPL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

Art. 174 (Contributi di assistenza contrattuale per Assoced)

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

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

Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato.

TITOLO XXX

ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI

Art. 175 (Accordi integrativi regionali)

In sede di incontro regionale, di cui al precedente art. 161 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.

Analogamente in questa sede si potranno stipulare accordi di gestione sulle materie rientranti nel passaggio di competenze tra l'amministrazione centrale dello Stato e le Regioni autonome ed ordinarie.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad individuare con il prossimo rinnovo contrattuale le linee guida per la contrattazione di secondo livello e a definire elementi retributivi incentivanti in attuazione dell'accordo interconfederale 15 aprile 2009.

TITOLO XXXI

TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 176 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitano 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. 177 (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 e delle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 178 (Azioni Positive)

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

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

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

Art. 179 (Molestie sui luoghi di lavoro)

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

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

Art. 180 (Lavoratori di lingua non italiana)

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'art. 71 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza di base della lingua italiana.

Art. 181 (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. 182 (Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla concessione 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 dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 183 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

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

TITOLO XXXII

TELELAVORO

Art. 184 (Definizione)

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

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

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

Art. 185 (Campo di applicazione)

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

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

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

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

Art. 186 (Dotazioni strumentali)

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

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

Art. 187 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali)

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

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

Art. 188 (Furto di dotazioni strumentali)

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

Art. 189 (Orario di lavoro)

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

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

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

Art. 190 (Durata)

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

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

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

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

Art. 191 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni)

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

Art. 192 (Infortuni)

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

Art. 193 (Santo patrono)

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

Art. 194 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro)

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

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

Art. 195 (Ricerca delocalizzati)

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

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

Art. 196 (Rimando alla normativa)

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

TITOLO XXXIII

Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 197 (Ente Assistenza Sanitaria Integrativa)

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

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

Art. 198 (Iscrizione)

I Centri Elaborazione Dati iscriveranno tutti i dipendenti entro il mese successivo all'assunzione.

NOTA A VERBALE

Per i dipendenti già in forza alla data del 31/03/2007 la data di iscrizione è fissata entro il termine massimo del 30 giugno 2007.

Art. 199 (Quota associativa)

La quota associativa annuale per ogni dipendente a tempo in determinato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è pari a euro 120.00 (CENTOVENTI/00) suddivisi in 12 rate mensili da euro 10.00 (dieci/00).

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

NOTA A VERBALE

Per i dipendenti già in forza alla data del 31/03/2007 la prima rata sarà quella di ottobre 2007.

CHIARIMENTO A VERBALE

Vista la fase di avvio del Fondo, i lavoratori assunti dal 01/04/2007 e rientranti nelle categorie previste dal secondo comma dell'articolo 200, andranno iscritti entro l'ultimo giorno del mese in cui hanno terminato il periodo di prova.

Il versamento del premio decorrerà da ottobre 2007 come per i dipendenti già in forza alla data del 31/03/2007.

**TITOLO XXXIV
ARCHIVIO CONTRATTI**

Art. 200 (Deposito contratto collettivo)

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

TITOLO XXXV

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 201 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 1 aprile 2009 e scadrà il 31 marzo 2012.

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

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

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

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

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

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

Art. 202 (Contrattazione integrativa aziendale)

La contrattazione Integrativa aziendale ha validità triennale e segue la stessa tempistica prevista al precedente articolo.

TABELLA A

LIVELLO P	AGA BASE CONTRATTUALE AL 31/3/2009	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/4/2009	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/4/2010	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/4/2011
Quadri di direzione	€ 2.205,41 *	€ 2.293,00 *	€ 2.327,00 *	€ 2.362,00 *
Quadri	€ 2.004,00 **	€ 2.084,00 **	€ 2.115,00 **	€ 2.147,00 **
I	€ 1.720,00	€ 1.789,00	€ 1.816,00	€ 1.843,00
II	€ 1.540,00	€ 1.602,00	€ 1.626,00	€ 1.650,00
III S	€ 1.477,00	€ 1.536,00	€ 1.559,00	€ 1.582,00
III	€ 1.382,00	€ 1.437,00	€ 1.459,00	€ 1.481,00
IV	€ 1.287,00	€ 1.338,00	€ 1.358,00	€ 1.378,00
V	€ 1.225,00	€ 1.274,00	€ 1.293,00	€ 1.312,00
VI	€ 1.035,00	€ 1.076,00	€ 1.092,00	€ 1.108,00

* indennità funzione Quadro di Direzione pari a € 224,00.

** Indennità Funzione Quadro pari a € 203,00.

ELENCO ALLEGATI

- 1 - **REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.**
- 2 - PROTOCOLLO 626
- 3 - Allegato contrattuale per il Contratto di Apprendistato
- 4 - Tabella storica delle retribuzioni

REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 22 dicembre 1994 e recepito da ASSOCED in data odierna.

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 a desione 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 la 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 con seguenti 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. n. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum

non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 4 Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro CED;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che: accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione; d) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui alla 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 sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 11 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, e vitando peraltro eccezionali frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 13 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 15 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 16 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 17 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente procederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva con validità della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 20 Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, rappresentatrici 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 Dlgs 626/94 e s.m.i.
Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del Decreto Legislativo 626/94 e s.m.i.**

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

Art. 1 Sfera di applicazione

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione base il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione DLgs 626/94

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il settore dei Centri Elaborazione Dati. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il CCNL CED e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 Dimensioni del territorio

L'OP designerà ogni RLST in ragione del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

La durata del mandato di nomina dei RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

CCNL CED 21 Aprile 2009

Art. 11 Clausola estensiva

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -

Art. 12 - Costituzione

L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 per i Centri Elaborazione Dati è costituito pariteticamente dalle OO.SS. di cui all'art. 7 e da ASSOCED.

Art. 13 - Territorialità

L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 50,00 € (cinquanta/00 euro) per dipendente, inclusi gli apprendisti, a carico delle aziende sino a 15 dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.

Il pagamento, in un'incasso, avverrà al momento dell'iscrizione dell'azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.

I pagamenti andranno effettuati sul c/c bancario Monte dei Paschi di Siena Agenzia Roma 4, Via Napoleone III, 200185 Roma, IBAN IT 91 0103003204000001530242 intestato a EBCE - Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazioni Dati.

Nella causale del bonifico andrà inserita la seguente dicitura:

- Quota iscrizione OP azienda (nome azienda) per numero dipendenti (inserire numero complessivo dipendenti comprensivo degli apprendisti);
- Quota rinnovo OP azienda (nome azienda) per numero dipendenti (inserire numero complessivo dipendenti comprensivo degli apprendisti).

Art. 15 Retribuzione RLST

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

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

L'OP provvede a notificare i nominativi dei RLST a tutte le aziende associate, alle Associazioni datoriali e alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI -

Art. 17 Sfera di applicazione

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero dei RLS

Il numero dei RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per i RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

Art. 22 Formazione RLS/RLST

La formazione dei RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 RLS

La formazione dei RLS eletti potrà avvenire o presso 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 dei RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basilica.

Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V-PERCORSO FORMATIVO -

Art. 26 Materie formative

La formazione, fermo restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

TITOLO VI- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 626/94 l'azienda 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 dai RLS/RLST.

Art. 31 Informazione

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32 Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza. È fatto, comunque, e splicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni con oscenze 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 scadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.

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

Art. 37 Sostituzione RLST

L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

I RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art 30 L. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

**PROTOCOLLO CONTRATTUALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO
NEI CENTRI ELABORAZIONE DATI**

Addì 21 del mese di Aprile dell'anno duemilanove, in Roma, presso la sede della UGL - Terziario si sono incontrati:

La Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati - ASSOCED, rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin e da una delegazione composta dai dirigenti Giammarino Battistella, Maurizio Benedetto, Enza Costantino, Manuel DeI Bandecca, Paolo Frighetto, Enzo Munaro, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Donatella Ravaglioli, Daniela Rocatello, Rino Rossetto, Roberto Saiani, con l'assistenza della Confeterziario nella persona di Pier Corrado Cutillo, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali.

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale rappresentata da Salvatore Licciardi, dal Segretario Nazionale Servizi Privati Marco Pepe, Vittorio Delle Donne, Vincenzo Caratelli, Stefano Duranti, Claudio Ceccarelli, Giovanni Romeo, Roberto Cavallaro, Cristina Mangiabene.

Le quali hanno sottoscritto il presente accordo contrattuale per la regolamentazione dell'apprendistato nei Centri Elaborazione Dati, composto da:

- 1 Premessa
- 4 Titoli
- 24 Articoli

CCNL CED 21 Aprile 2009

In data 4 dicembre dell'anno duemilanove, in Roma, presso la sede della Assoced si sono incontrati:

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

UGL TERZIARIO - Federazione Nazionale rappresentata da: UGL Federazione Nazionale del Terziario, Rappresentata da Salvatore Licciardi e da una delegazione composta da Vincenzo Caratelli, Franco Silvani, Giancarlo Bergamo, Claudio Ceccarelli, Giovanni Romeo, Roberto Cavallaro, Riccardo Uberti, Enrico Doddi, Simonetta Zortemon, Letizia Fiorino.

Per la stesura definitiva del CCNL 21 aprile 2009 per i Centri Elaborazione Dati ed i lavoratori dagli stessi dipendenti e la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Le parti, dopo ampia ed approfondita discussione, hanno deciso i seguenti interventi sul testo siglato il 21 aprile 2009:

- modifiche agli articoli 12, 29, 43, 68, 100, 116 e 167
- eliminazione degli articoli 6, 7, 8 e 202 (precedente numerazione)
- revisione e modifica del Protocollo contrattuale per la regolamentazione dell'apprendistato

Premessa

Assoced e UGL – Terziario hanno inteso disciplinare la regolamentazione dell'apprendistato separatamente dal testo contrattuale stante la specificità della materia ed il frequente intervento del Legislatore sulle norme di riferimento.

Pertanto le Parti reputano più utile svincolare la normativa sull'apprendistato dalle rigidità intrinsecamente connesse con lo strumento del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Altresì le Parti rilevano come il ruolo e le competenze dell'Ente Bilaterale Centri Elaborazione Dati – EBCE – vengano maggiormente esaltate dalla possibilità di determinare le norme attuative in aggiunta alla già prevista capacità autorizzatoria ad esso riconosciuta.

Le Parti rinnovano l'auspicio che lo strumento dell'apprendistato venga ulteriormente valorizzato dal legislatore e che finalmente ne venga compresa la funzione di strumento di elezione per il primo inserimento nel mondo del lavoro.

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Assoced e Ugl_Terziario si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

La disciplina de ll'apprendistato pr ofessionalizzante di cui al pr esente accordo si ap plica ag li apprendisti assunti dal 4 dicembre 2009.

Art. 1 (Definizione)

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Art. 2 (Percentuale di conferma)

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 3 (Procedure di applicabilità)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

La richiesta si intenderà accolta qualora la commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda.

Art. 4 (Limiti di età)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. n. 28 marzo 2003 n. 53.

Art. 5 (Periodo di prova)

Può essere convenuto un periodo di prova che non potrà superare i seguenti limiti:

Apprendisti 2° e 3° livello super	60 giorni
Apprendisti 3° e 4° livello	45 giorni
Apprendisti 5° livello	30 giorni

Al termine del periodo stabilito le due parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro: in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e del contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica: i ratei maturati di ferie, di mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima) e di trattamento di fine rapporto (TFR).

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia.

In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Art. 6 (Inquadramento)

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

I contratti di apprendistato dovranno avere una durata minima di 24 mesi ed una durata massima di 48 mesi.

Art. 7 (Durata)

Nello specifico i limiti minimi e massimi sono:

GRUPPO A

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

La durata del contratto di apprendistato per il presente Gruppo è di mesi 24.

GRUPPO B

- Contabile d'ordine;
- Dattilografo EDP;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- On line assistant (Help Desk);
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione
- Fatturista;
- Protocollista;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;

La durata del contratto di apprendistato per il presente Gruppo è di mesi 24.

GRUPPO C

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

La durata del contratto di apprendistato per il presente Gruppo è di mesi 30.

GRUPPO D

- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Schedulatore flussista;
- Contabile/impiegato amministrativo
- Programmatore minutatore di programmi;

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

GRUPPO E

- Programmatore analista;
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Web Master
- System Analyst
- Addetto al servizio Paghe con competenze complessive e conoscenze tecnico-legali sul diritto del lavoro;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Programmatore analista;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Analista di procedure organizzative;

Per apprendisti muniti di diploma di Ragioneria e/o equipollente – corso di studi quinquennale - laurea – la durata è di 48 mesi.

Art. 8 (Proporzione numerica)

Ai sensi dell'art. 47, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

E' consentita altresì l'assunzione di un apprendista per il C.E.D. che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.

TITOLO II DIRITTO ALLA FORMAZIONE

Art. 9 (Obbligo formativo)

L'impegno formativo dell'apprendista sarà pari a centoventi ore annue.

Al 2° livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Il rispetto del precedente comma è vincolante per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge.

Le attività formative svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti bilaterali così come quelle svolte presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È in facoltà dell'azienda anticipare in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi, con esclusione dei corsi attinenti la specificità della qualifica.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 10 (Formazione: contenuti)

Le parti richiamando la normativa vigente, delegano alle EBCE, la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti 5 aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Art. 11 (Tutor)

Le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor", ai sensi dell'art. 49, c. 5, lett. e) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, dei CED con meno di 15 dipendenti.

Art. 12 (Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) Impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) Non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) Non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
- d) Accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e) Accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 13 (Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve:

- a) Seguire le istruzioni del tutor, del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguirle col massimo impegno negli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) Prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) Frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
- d) Osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

TITOLO III DIRITTI DEGLI APPRENDISTI

Art. 14 (Diritti dell'apprendista)

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

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e all'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli produttivi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare (con esclusione della formazione esterna);
- lavoro a turno notturno o festivo per i CED che operano su 24 ore;

Art. 15 (Inquadramento e retribuzione)

Il livello di inquadramento di ingresso dell'apprendista sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento per tutta la durata del rapporto di apprendistato.

Gruppo A	Vedi articolo 7	Livello di inquadramento finale V
Periodo di apprendimento	Mesi 01-24	-
Retribuzione corrispondente al livello	VI -	
Gruppo B	Vedi articolo 7	Livello di inquadramento finale IV
Periodo di apprendimento	Mesi 01-12	Mesi 13-24
Retribuzione corrispondente al livello	VI V	
Gruppo C	Vedi articolo 7	Livello di inquadramento finale III
Periodo di apprendimento	Mesi 01-15	Mesi 16-30
Retribuzione corrispondente al livello	V IV	
Gruppo D	Vedi articolo 7	Livello di inquadramento finale III S
Periodo di apprendimento	Mesi 01-18	Mesi 19-36
Retribuzione corrispondente al livello	IV III	
Gruppo E	Vedi articolo 7	Livello di inquadramento finale II
Periodo di apprendimento	Mesi 01-24	Mesi 25-48
Retribuzione corrispondente al livello	III III	Super

Art 16 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore

a 1 anno.

Art. 16 (Trattamento normativo)

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro. Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 17 (Trattamento economico per malattia dell'apprendista)

All'apprendista, in caso di malattia, senza ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta una indennità pari al 100% della retribuzione per un numero massimo di 12 giorni all'anno. In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico per l'apprendista sarà equiparato a quello ordinario per i dipendenti da CED.

Art. 18 (Altri diritti previdenziali)

All'apprendista infortunio, malattia professionale o maternità spettano:

a) INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

In base alla normativa vigente sono tutelati tutti quei lavoratori appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione.

b) MATERNITÀ

Spetta, senza alcun requisito minimo con tributivo, l'indennità di maternità obbligatoria e facoltativa.

TITOLO IV

RIMANDI NORMATIVI E CONTRATTUALI

Art. 19 (Applicabilità norme contrattuali)

Le norme previste dal CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati si applicano integralmente agli apprendisti, fatte salve le specifiche previsioni contrattuali previste dal presente Accordo Contrattuale sull'Apprendistato.

Art. 20 (Inscindibilità)

Le norme contrattuali e quelle previste dal presente accordo Contrattuale costituiscono un'unità inscindibile che deve trovare applicazione integrale.

Art. 21 (Rinvio alla legge)

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 22 (Regime transitorio)

Per gli apprendisti minori di anni 18 valgono le norme di cui al CCNL 14 aprile 2005. Resta inteso che per le retribuzioni degli apprendisti, calcolate con il sistema percentuale, verranno utilizzate le vigenti tabelle retributive.

Art. 23 (Competenze EBCE)

Le Parti attribuiscono la responsabilità di monitorare, regolamentare, gestire ed assistere le Aziende e gli apprendisti all'Ente Bilaterale Nazionale dei CED – EBCE. Eventuali modifiche in corso di vigenza del presente Accordo saranno competenza della Commissione Paritetica Nazionale in seno all'EBCE.

Art. 24 (Decorrenza e durata)

Il Presente Accordo Contrattuale, salve specifiche decorrenze, decorre dal 1° aprile 2009 e scadrà al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei CED.

Tabella storica delle retribuzioni contrattuali

Livello	dal 04/1997 al 03/1999
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

Valori espressi in Lire (1,00 € = 1.936,27 £)

Livello	dal 04/1999	dal 04/2000
Quadri *	2.850.400 *	2.892.400*
Primo livello	2.575.540 2	.613.490
Secondo livello	2.341.400 2	.375.900
Terzo livello	2.147.980 2	.179.630
Quarto livello	1.985.100 2	.014.350
Quinto livello	1.913.840 1	.942.040

* Indennità funzione Quadro L. 160.000

Valori espressi in Lire (1,00 € = 1.936,27 £)

Livello	dal 04/2001	dal 03/2002
Quadri *	1.539,006 *	1.577,006 *
Primo livello	1.390,006 1	.425,006
Secondo livello	1.264,006 1	.295,006
Terzo livello	1.159,006 1	.188,006
Quarto livello	1.072,006 1	.098,006
Quinto livello	1.033,006 1	.060,006

* Indennità funzione Quadro € 100,00

Livello	dal 04/2003	dal 04/2004
Quadri *	1.625,006 *	1.649,006 *
Primo livello	1.468,006 1	.490,006
Secondo livello	1.334,006 1	.354,006
Terzo livello	1.224,006 1	.242,006
Quarto livello	1.131,006 1	.148,006
Quinto livello	1.092,006 1	.108,006

* Indennità funzione Quadro € 100,00

Livello	dal 04/2005	dal 04/2006
Quadri *	1.820,00 *	1.900,00 *
Primo livello	1.560,00 1	.630,00
Secondo livello	1.420,00 1	.460,00
Terzo livello Super	1.320,00 1	.400,00
Terzo livello	1.260,00 1	.310,00
Quarto livello	1.170,00 1	.220,00

CCNL CED 21 Aprile 2009

<i>Quinto livello</i>	1.128,00 1	.160,00
<i>Sesto livello</i>	950,00 9	80,00

* Ai sensi dell'articolo 11 del Contratto Collettivo Nazionale ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a € 180,00.

Livello	dal 04/2007	dal 04/2008
Quadri di Direzione*	> 2.147,00 *	> 2.205,41 *
Quadri **	1.952,00 **	2.004,00 **
<i>Primo livello</i>	1.675,00 1.7	20,00
<i>Secondo livello</i>	1.500,00 1.5	40,00
<i>Terzo livello Super</i>	1.438,00 1.4	77,00
<i>Terzo livello</i>	1.346,00 1.3	82,00
<i>Quarto livello</i>	1.253,00 1.2	87,00
<i>Quinto livello</i>	1.192,00 1.2	25,00
<i>Sesto livello</i>	1.007,00 1.0	35,00

* Indennità di funzione Quadri di Direzione pari a € 209,00.

** Indennità di funzione Quadri pari a € 190,00.