

CENTRI ELABORAZIONE DATI

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da centri elaborazione dati

Costituzione delle parti

Il GIORNO 01/05/07 in Roma, presso la sede della CONFISAL in Viale Trastevere n 60

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza
UNION CED aderente a Sistema Commercio e Impresa rappresentata dal Presidente Dott. Diego Moscheni.

UNIMPRESA rappresentata dal presidente Paolo Longobardi e dal responsabile di categoria Vincenzo Caldarelli

E

FESICA CONFISAL rappresentata dal segretario generale Bruno Mariani e dai componenti la Segreteria Generale Nicola Nardi , Manuela Caprarelli e Filippo Palmeri

CONFISAL FISALS rappresentata dal segretario nazionale aggiunto Claudio Trovato e dal componente la Segreteria nazionale Marzia Mariani.

Con l'assistenza della CONFISAL rappresentata dal segretario generale Marco Paolo Nigi

hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Centri Elaborazione Dati, composto da:

- 33 Titoli
- 194 Articoli
- 1 Tabella

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, i lavoratori interinali forniti da società autorizzate e, se compatibili a tempo determinato, tra tutti i Centri Elaborazione Dati qui di seguito elencati ed il relativo personale dipendente.

- A) Centri elaborazione dati contabili;
- B) Centri elaborazione cedolini paghe;
- C) Centri elaborazione data entry;
- D) Centri elaborazione dati per amministrazioni pubbliche;

- E) Centri elaborazione servizi per il commercio e/o artigianato;
- F) Centri elaborazione dati per la comunicazione aziendale;
- G) Centri elaborazione dati per attività di mailing e publishing;
- H) 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 on line;
- J) Centri elaborazione dati operanti con fornitori di servizi a valore aggiunto per gli utenti in rete;
- K) Altri centri che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie.

Titolo II – Classificazione del personale

Articolo 2

Classificazione del personale

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

Quadri

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

Primo Livello

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

In dettaglio:

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

Secondo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare del CED nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di

altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.

In dettaglio:

- Programmatore analista;
- Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative;
- Addetto alla segreteria di direzione;
- Addetto specializzato di EDP;
- Capo Servizio qualità;
- 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 parte di essi;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Programmatore analista;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Analista di procedure organizzative.

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 semplici coordinamento di gruppi elementari di lavoro.

In dettaglio:

- Programmatore Senior per applicazioni 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;
- Programmatore EDP;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Scheduler flussista;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;
- Programmatore minutatore di programmi.

Terzo Livello

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

In dettaglio:

- Operatore EDP;

- Impiegato amministrativo;
- Responsabile del servizio paghe;
- Contabile d'ordine;
- 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.

Quarto Livello

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

In dettaglio:

- Contabile d'ordine;
- Digitatore EDP;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- On line assistano (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.

Quinto Livello

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

In dettaglio:

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

Sesto Livello

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

A questo livello appartengono i lavoratori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto secondo le modalità di cui al successivo articolo (vedi sotto)

In dettaglio:

- Centralinista;
- Portiere;
- Custode;

- Fattorino;
- Addetto allo smistamento delle pratiche.

Articolo 3

Mansioni di attesa

I lavoratori inquadrati nelle seguenti mansioni:

- Custode;
 - Portiere;
- al fine della determinazione dell'orario settimanale, sono considerati lavoratori con mansioni di attesa o con mansioni prevalentemente in attesa.

Articolo 4

Campo di applicazione del lavoro interinale

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

Primo Livello

Analista Sistemista
Capo Centro EDP
Responsabile Commerciale
Responsabile Public Relations
Responsabile Ricerche Statistiche
Direttore di Logistica
System Manager
Lan Manager

Secondo Livello

Programmatore Analista
Contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
Addetto Specializzato di EDP
Capo Servizio Qualità
Web Master
System Analyst

Terzo Livello

Operatore EDP
Programmatore EDP
Impiegato Amministrativo

Articolo 5

Limiti di applicazione

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

Articolo 6

Individuazione dei soggetti fornitori

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

Titolo III – Quadri

Art. 7

Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190 i prestatori di lavoro subordinato, esclusivi i dirigenti, che svolgono 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.

Chiarimento a verbale

La corretta interpretazione dell'articolo 7 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 competenze della proprietà e/o dei Dirigenti;
- 2) il raggiungimento delle capacità di cui al punto 1) richiede pertanto, oltre alla propria competenza professionale specifica, una generica conoscenza di tutte le aree produttivo/organizzative in cui si articola il CED, con la conseguente capacità di indirizzo e valutazione del lavoro svolto dagli altri dipendenti e con la capacità, in sede straordinaria e di durata minima, di supplire a qualsiasi assenza del personale di regola assegnato alle diverse mansioni produttivo/organizzative;
- 3) in aggiunta ai precedenti punti, il quadro impiegato presso CED con più sedi operative, deve, se specificatamente delegato e formato al compito, essere in grado di gestire la totalità delle operazioni connesse con la corretta gestione dell'unità produttiva a lui assegnata.

Articolo 8

Orario part-time speciale per Quadri

Per i quadri, in deroga al successivo art. 57, è consentito 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.

Articolo 9

Formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standards 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 10

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 quanto si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Articolo 11

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.

Articolo 12

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 Euro 180,00 (centottanta/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Titolo IV –Quadri di direzione

Articolo 13

Declaratoria

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel quadro di Direzione.

Questa qualifica, sfuggendo alla declaratorie di cui all'articolo 2 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

Articolo 14

Accesso alla qualifica

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

Articolo 15

Minimi retributivi

Per la Qualifica di Quadro di Direzione è richiesta, in caso di contrattazione individuale, una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

Nel caso di applicazione di quanto previsto dal successivo articolo la maggiorazione sarà quella prevista dal C.C.N.L. richiamato e comunque mai inferiore a quanto fissato nel comma precedente del presente articolo.

Nel computo della maggioranza retributiva non vanno comprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

Articolo 16

Norme di salvaguardia

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione possa essere con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla Legge o dal presente contratto.

Pertanto in caso di controversia fa fede il testo del presente contratto.

Titolo V – Assunzione ordinaria e con contratti atipici

Articolo 17

Assunzione

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

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore e livello di inquadramento
- d) il trattamento economico.
- e) Luogo di lavoro
- f) Numero di registrazione a libro matricola
- g) Informativa sulla privacy
- h) Informativa sul tfr

In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso e le eventuali clausole di proroga.

Per le assunzioni con contratti di Formazioni e Lavoro, si rimanda al successivo titolo del presente C.C.N.L..
Per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista si rimanda al successivo Titolo VI del presente C.C.N.L..

Articolo 18

Documentazione

Legge n. 863/84;

- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge li novembre 1983, n. 638;
- j) liberatoria per il trattamento dei dati personale, 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.

Articolo 19

Periodo di prova

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

Quadri e Primo Livello	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	120 giorni
Terzo e Quarto Livello	90 giorni
Quinti 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 VI – Contratto di apprendistato

Articolo 20

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.

Articolo 21

Limiti anagrafici

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per lavoratori privi di qualsiasi esperienza professionale nel campo di applicazioni del presente C.C.N.L. di età non inferiore ai 16 anni per completare la formazione professionale.

Il limite di età aumenta fino a 26 anni per i comuni che rientrano nelle aree Obiettivo 1 e 2, fino a 28 anni se hai una forma certificata di disabilità, fino a 29 per qualifiche ad alto contenuto professionale, secondo le vigenti disposizioni normative.

Articolo 22

Il periodo di prova

Il lavoratore e il datore di lavoro possono prevedere un periodo di prova per valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro. La legge fissa la durata massima di tale periodo in sei mesi per tutti (art. 10 L. 604/1966).

La durata. Il periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Apprendisti II° e III° livello super	60 giorni
Apprendisti III° e IV° livello	45 giorni
Apprendisti V° 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.

Il contenuto. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del lavoratore, deve essere scritto e firmato dal dipendente prima o al momento del contratto; altrimenti esso è nullo e il rapporto di lavoro è da considerarsi definitivo.

I diritti. Durante la prova si 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 (T.F.R.).

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

E' facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia. In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile, nel limite massimo di 60 giorni.

Articolo 23

Inquadramento

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

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

Articolo 24

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;
- Sedarista;
- Archivist;
- Codificatore;
- Addetto di segreteria;
- Operatore di call center, in audio e/o video;
- Operatore di controllo per IP;

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

GRUPPO B

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

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

GRUPPO C

- Operatore EDP;
- Impiegato amministrativo;
- Contabile d'ordine;
- Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato;
- Traduttore d(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.

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

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.

Articolo 25

Obbligo formativo

L'impegno formativo dell'apprendista dalla correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire e il titolo di studio in possesso dell'apprendista con le seguenti modalità.

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.

Titolo di studio	formazione annua
Scuola dell'obbligo	120 ore
Attestato di qualifica professionale	100 ore
Diploma di scuola media superiore	80 ore
Laurea	60 ore
Laurea specialistica	40 ore

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.

E' 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.

Articolo 26

Formazione: contenuti

Le parti richiamando la normativa vigente, delegano all' ENTE BILATERALE 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 preprofessionalizzante.

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 di cui all'art. 2, lett. A), Decreto del ministro del lavoro 8.4.1998, dovranno proseguire gli obiettivi formativi definiti nel DM 20.5.1999 e succ. mod. e articolati nelle seguenti 4 aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;

Articolo 27

Tutor

Le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, Legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98 per i lavoratori impegnati in qualità di "tutor", comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, dei ced con meno di 15 dipendenti.

Articolo 28

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) Impartire o fare 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 sia attinenti alla lavorazione o alla mansione per il 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 di corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- f) Per gli apprendisti minori, informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

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 C.C.N.L., sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Articolo 29

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 seguire col massimo impegno gli 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 in 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. e) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo 30

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 l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli produttivi.

La previsione del presente comma, nel caso di apprendista minore, i genitori o il tutore legale dovranno essere informati semestralmente sullo stato del suo apprendimento.

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.

Articolo 31

Retribuzione

All'apprendista compete una retribuzione pari a quella riportata nella seguente tabella

GRUPPO A (cfr art. 17)	Paga di riferimento V livello			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%

PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 18 MESI	////	1-6	7-12	13-18
MINORENNI 24 MESI	1-6	7-12	13-18	19-24
GRUPPO B (cfr art. 17)	Paga di riferimento IV livello			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 24 MESI	////	1-8	9-16	17-24
MINORENNI 30 MESI	1-6	7-16	17-24	25-30
GRUPPO C (cfr art, 17)	Paga di riferimento III livello			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 30 MESI	////	1-10	11-20	21-30
MINORENNI 36 MESI	1-9	10-18	19-27	28-36
GRUPPO D (cfr art. 17)	Paga di riferimento III super livello			
RETRIBUZIONE	65%	75%	85%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 36 MESI	///	1-12	13-24	25-36
GRUPPO E (cfr art. 17)	Paga di riferimento II livello			
RETRIBUZIONE	80%	85%	90%	95%
PERIODO DI APPRENDISTATO	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a	Mesi da a
MAGGIORENNI 36 MESI	1-12	13-24	25-36	37-48

Articolo 32

Proporzione numerica

Considerato che la legge 19.7.1997 n. 196 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore 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..

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 legge n. 56/87 l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Articolo 33

Norma speciale

E' consentita, in deroga all'articolo precedente, l'assunzione di un apprendista per i 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.

Articolo 34

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.

Articolo 35

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 C.C.N.L.

Articolo 36

Trattamento economico per malattia dell'apprendista

A decorrere dal 01/01/2007 la legge finanziaria ha esteso l'indennità economica di malattia anche agli apprendisti che, pertanto, da tale data godono degli stessi diritti economici riconosciuti agli altri dipendenti

Articolo 37

Altri diritti previdenziali

All'apprendista in infortunio, malattia professionale o maternità spettano:

a) Infortunio e malattia professionale

In base alla normativa vigenti 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 contributivo, l'indennità di maternità obbligatoria e facoltativa.

Titolo VII - Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Articolo 38

Premessa

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla “ Riforma Biagi” (D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati 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 C.C.N.L..

Articolo 39

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: art. 55, 56, 57, 58;
- per il lavoro intermittente: art. 59 e 60;
- per il lavoro ripartito: art. 61.

Articolo 40

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli art. 20 e segg. Del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di “utilizzatore”.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione 1 dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

In particolare, fermo restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;

- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Articolo 41

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 internet 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 direzionale, 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, 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 richiedono 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 la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dall'ENTE BILATERALE, mediante gli strumenti operativi individuali del presente C.C.N.L..

Articolo 42

Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice comunica 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. 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.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'ENTE BILATERALE.

Articolo 43

Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., 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 diritti 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 della applicazione di normative di legge o del presente C.C.N.L., fatta eccezione per quella relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Articolo 44

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.
- b) in via sperimentale 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 C.C.N.L..

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, lett. 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.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Articolo 45

Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., 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 una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell’art. 130 del C.C.N.L.. 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. 106 del presente C.C.N.L., nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla 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 della 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.

Articolo 46

Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l’adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell’adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente C.C.N.L., 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 automatiche 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 C.C.N.L..

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite 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 superstite si estingue ai sensi dell'art. 41 comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'ENTE BILATERALE.

Articolo 47

Soglie numeriche

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente C.C.N.L., 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	1	2	4	6	8	10	ulteriori 10

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa 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. 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 C.C.N.L. ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

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

Articolo 48

Gestione delle controversie

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente C.C.N.L., 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 e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno – con funzioni di Presidente – nominativo dal locale DPL;

- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'ENTE BILATERALE, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

Titolo VIII – Orario di lavoro

Articolo 49

Orario normale settimanale

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

Articolo 50

Turni

I centri Elaborazione Dati che per la loro articolazione organizzativa interna e/o per le specificità del settore di mercato operano con orari di lavoro:

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

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;

Articolo 51

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 seguenti opzioni:

- a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto, per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenze;
- b) con un importo del 15% delle retribuzioni 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.

Articolo 52

Flessibilità dell'orario

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

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

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

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

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

Articolo 53

Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandanti fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normale 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 tempo 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. 122.

Articolo 54

Fissazione dell'orario

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

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

Articolo 55

Lavoratori discontinui

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

- 1) uscieri;

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

Titolo IX – Part-time

Articolo 56

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 C.C.N.L. 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 della necessità di flessibilità necessariamente connessa con la tipologia produttiva dei Centri Elaborazione Dati.

Articolo 57

Rapporto a tempo parziale

Così come disciplinato dall'art. 5 della Legge 863/84, il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato alla DPL. 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 annuo da 400 a 1300 ore;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

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

Articolo 58

Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a) volontarietà di entrambi la 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.

Articolo 59

Riproporzionamento

Al lavoratore con contratto part-time saranno garantite le previsioni di cui al presente C.C.N.L., 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 del presente contratto;
- B) la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale, fatto salvo il caso di lavoratore supplementare, è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti casi dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, 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 festività di cui all'art. 69 con una domenica o con un 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. 131;
- D) fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 72 con le modalità previste dallo stesso articolo,
- E) 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 nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera;
- F) per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito è eterminato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Articolo 60

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 e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto .

Tale maggiorazione esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ..

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

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

Articolo 61

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 C.C.N.L. potranno consultarlo o presso la sede del Centro Elaborazione Dati stesso. Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

Articolo 62

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.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto.

Articolo 63

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 e lavoro ordinario notturno

Articolo 64

Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Articolo 65

Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 49, del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto 131 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

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

le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione

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

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

Articolo 66

Registro lavoro straordinario

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

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

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

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

Articoli 67

Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte – intendendosi per tali quelle effettuate per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

Titolo XI – Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Articolo 68

Riposo settimanale

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

Articolo 69

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

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

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

In caso di coincidenza di una 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 .

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.

Articolo 70

Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 69 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal precedente art. 65.

Articolo 71

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

Articolo 72

Permessi retribuiti – R.O.L.

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

I permessi per un totale di 72 ore annue 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 non saranno trasferibili all'anno successivo o pagabili.

Titolo XII – Congedi – Diritto allo studio – Aspettativa

Articolo 73

Congedi retribuiti

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

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

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

Articolo 74

Congedi - Diritto allo studio – Aspettativa

Congedo matrimoniale

Al lavoratore 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, al 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 esercizio, conservando tutti i diritti alla retribuzione di fatto.

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

Articolo 75

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 nelle unità produttiva a tale data.

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

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

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

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

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

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

E' domandato 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.

Titolo XIII – Ferie

Articolo 76

Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad 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.

Articolo 77

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.

Articolo 78

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

Articolo 79

Richiesta di ferie per festività religiose diverse da quelle di cui all'articolo 84.

Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 84, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

Articolo 80

Insorgenza della malattia durante il periodo feriale

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

Articolo 81

Normativa per cessazione di 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 nell'anno di competenza.

Articolo 82

Richiamo lavoratore in ferie

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

Articolo 83

Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso i Centri elaborazione Dati un apposito registro.

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

Titolo XIV – Missioni e trasferimenti

Articolo 84

Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla 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, 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 compia un minimo 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie 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.

Articolo 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 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. 102 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;
- b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
 - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

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

Articolo 86

Disposizione 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, purchè il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo XV – Malattie e infortuni

Articolo 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.

Articolo 88

Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 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.

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 .

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.

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 della Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha in oltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 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.

Articolo 90

Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. 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.

Articolo 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 ventunesimo 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

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.

Articolo 92

Infortunio

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma 0, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno.

Per la copertura assicurativa 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 notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

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

Articolo 93

Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera e la retribuzione di fatto di cui all'art. 131 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 40 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. 131.

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

Articolo 94

Quota giornaliera per malattia ed infortunio

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

Articolo 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 dall'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto .

Articolo 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, sarà prolungata, a richiesta del datore di lavoro, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal datore di lavoro regolari certificati medici.

I lavoratori che intendono 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; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 97 Tubercolosi

I lavoratori che siano 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 di lavoro sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

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

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

Articolo 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 C al presente contratto.

Articolo 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 XVI – Gravidanza e puerperio

Articolo 100

Astensione dal lavoro della lavoratrice

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alla lettera a) e c), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- b) per i quattro mesi dopo il parto.

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

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

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

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alla lettera a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

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

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

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

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

Articolo 101

Astensione dal lavoro del lavoratore

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 118 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 1977, n. 903 e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 118 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Articolo 102

Permessi per l'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, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 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.

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

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

Articolo 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 XVII – sospensione di lavoro

Articolo 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. 131 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 XVIII – Anzianità di servizio

Articolo 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 affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.

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

Articolo 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 affetti 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 XIX – Passaggi di qualifica

Articolo 108

Mansioni del lavoratore

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

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

Articolo 109

Modificazioni tecnologiche

Le previsioni di cui al secondo comma dell'art. 126, 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 e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

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

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

Articolo 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.

Articolo 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 cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento				
Quadri				40.00 euro
1 livello				37.00 euro
2 livello				34.00 euro
3 livello super				31.00 euro
3 livello				28.00 euro
4 livello				25.00 euro
5 livello				22.00 euro
6 livello				20.00 euro

L'importo degli scatti determinati secondo il criterio 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, ne eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Titolo XX – Trattamento economico

Articolo 112

Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (vedi tabella A, allegata al C.C.N.L.);
- 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 contrattuale,

Articolo 113

Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituito dalle voci di cui al precedente art. 130 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Articolo 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 settimanali di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

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

Articolo 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.

Articolo 116

Quota oraria

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

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

Articolo 117

Paga base nazionale conglobata

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

Articolo 118

Assorbimenti

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

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

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacali, 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.

Articolo 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 XXI – Mensilità supplementari (13^a e 14^a)

Articolo 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 (esclusi gli assegni familiari).

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

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

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio 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.

Articolo 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 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

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.

Titolo XXII – Indennità disagio e prestazioni speciali

Articolo 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 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti.

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

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

Articolo 123

Contrattazione di Secondo livello Aziendale o Territoriale

I CED con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al precedente titolo.

Articolo 124

Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 abitanti

I CED che richiedono 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.

Articolo 125

Indennità Trasporto Comuni con più di 500.000 abitanti

I CED che richiedono 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.

Articolo 126

Indennità Trasporto Comuni con più di 100.000 abitanti

I CED che richiedono 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.

Articolo 127

Indennità trasporto Comuni con più di 10.000 abitanti

I CED che richiedono 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.

Articolo 128

Indennità sotterranei

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulle 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.

Articolo 129

Indennità mensa

I CED 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, ed "ticket restaurant" pari a 5,30 Euro giornalieri

Nota a verbale

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

Articolo 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.

Articolo – Premessa 131

Indennità locali rumorosi

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

Articolo 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.

Articolo 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 25,00 euro all'anno per gli uomini e di 50,00 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.

Articolo 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 100,00 Euro.

Titolo XXIII – Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 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.

Articolo 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 verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

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

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

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i 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 di 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.

Articolo 137

Licenziamento: normativa applicabile

Nei Centri Elaborazione Dati compresi nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dall'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 interni 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 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.

Articolo 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.

Articolo 139

Nullità del licenziamento

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 dalla lettere a), b), e c) del terzo comma dall'art. 2 legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, 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.

Articolo 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.

Articolo 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:

Q e 1	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:

Q e 1	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:

Q e 1	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 preavviso

Articolo 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 corrispondente al periodo di cui all' articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Articolo 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 contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall' IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla 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 sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Articolo 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.

Articolo 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 al dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Articolo 146

Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 145.

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 .

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.

Articolo 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 di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione attesa, 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. 162 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 160 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla legge 335/95 che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di T.F.R. per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Articolo 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. precedente

Titolo XXIV – Doveri del personale e norme disciplinari

Articolo 149

Obbligo del personale di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel mondo 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.

Articolo 150

Divieti

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

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

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

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

Articolo 151

Giustificazioni alle 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 ingiustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione previste.

Articolo 152

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.

Articolo 153

Comunicazione mutamento di domicilio

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

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

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

Articolo 154

Provvedimenti disciplinari

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

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 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 dalla 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 prevedano 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 .

- infrazione delle 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 dall'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

Articolo 155

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 disciplinari 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.

Articolo 156

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 decisioni nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogata di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Titolo XXV _ Responsabilità civili e penali

Articolo 157

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.

Articolo 158

Normative 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 gli effetti dell'anzianità del lavoratore.

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

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'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 XXVI – Relazioni sindacali

Articolo 159

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 le parti si incontreranno, entro sei mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Osservatorio Paritetico Nazionale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate dalla Commissione stessa in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Articolo 160

Relazioni Regionali

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

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

Articolo 161

Assemblea

Nei Centri Elaborazione Dati con più di 15 dipendenti, e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. 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 contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Articolo 162

Deleghe Sindacali

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente contratto C.C.N.L., 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 XXVII – Ente Bilaterale e Formazione Continua

Articolo 163

Ente Bilaterale

Le parti stipulate, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, delegano l'ENTE BILATERALE, che sarà costituito dalle parti entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto, a svolgere le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- 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 comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione 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;
- mantenere rispondente alla legge ed alle esigenze dei lavoratori e delle aziende la previdenza complementare;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale del PRIVATO dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

L' ENTE BILATERALE promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Articolo 164

Finanziamento dell'Ente Bilaterale

Il finanziamento dell'ENTE BILATERALE è garantito mediante contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, L'ENTE BILATERALE non persegue fini di lucro.

Articolo 165

Formazione continua

Le parti si impegnano a costituire nel più breve tempo possibile l'ente di formazione continua e la gestione di una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente C.C.N.L..

Titolo XXVIII – Composizione delle controversie

Articolo 166

Composizione delle controversie

In sede di soluzione amichevole di eventuali vertenze inerenti l'applicazione del presente C.C.N.L., le parti firmatarie del Contratto si impegnano, prima di adire le vie legali, ed 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;

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.

Articolo 167

Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da quattro componenti designati dalle parti, da quattro componenti designati dalla OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., 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 178;
- valutazione dello stato di applicazione del C.C.N.L. nel territorio;
- definizione di standard applicativi comuni, su tutto il territorio nazionale, degli istituti di cui al presente C.C.N.L.;
- 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 professionali o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi del precedente art. 127.

Articolo 168

Procedure

Le procedure di convocazione della Commissione Paritetica Nazionale saranno le medesime previste per gli incontri nazionali tra LE OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. di cui al precedente art. 189, i costi diretti di attivazione e attività della Commissione saranno sostenuti mediante l'utilizzo di cui al successivo art. 186.

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. 441, 3° comma, c.c., come modificati dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533.

Articolo 169

Organismi Paritetici

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L., promuoveranno la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- formazione professionale;
- formazione Continua.

Articolo 170

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

DATORIALE , un rappresentante della O.S. delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le parti.

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

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente C.C.N.L. 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 XXIX – Accordi integrativi regionali

Articolo 171

Accordi integrativi regionali

In sede di incontro regionale, di cui al precedente art. 179 le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. potranno stipulare appositi contratti integrativi regionali per le materie che gli Accordi sulla Politica dei Redditi delegano alla contrattazione.

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.

Titolo XXX – Tutela della dignità e parità dei lavoratori

Articolo 172

Tutela delle lavoratrici madri

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

Articolo 173

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'esigenze di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo – Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità di lavoro.

Articolo 174

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 utilizzeranno 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.

Articolo 175

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.

Articolo 176

Lavoratori di lingua non italiana

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'articolo 90 del presente C.C.N.L. per l'accesso ai corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

Articolo 177

Lavoratrici straniere

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.

Articolo 178

Aspettativa per tossicodipendenza

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

Articolo 179

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 delle ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Titolo XXXI – Telelavoro

Articolo 180

Definizione

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

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

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

Articolo 181

Campo di applicazione

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

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

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

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

Articolo 182

Dotazioni strumentali

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

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

Articolo 183

Rottura, o danneggiamento delle dotazioni strumentali

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

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

Articolo 184

Furto delle dotazioni strumentali

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

Articolo 185

Orario di lavoro

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

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

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

Articolo 186

Durata

L'accordo tra l'azienda e 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 disdetti 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 disdetti dall'azienda.

Articolo 187

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.

Articolo 188

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.

Articolo 189

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.

Articolo 190

Ricercatori delocalizzati

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

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

Articolo 191

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 XXXII – Fondo pensionistico complementare

Articolo 192

Le parti concordano di costituire un fondo chiuso paritetico

Titolo XXXIII – Decorrenza e durata del contratto

Articolo 193

Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro entra in vigore il 01 MAGGIO 2007. e scadrà il 30 aprile 2011. Ove non sia data disdetta da una delle due parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno. La parte economica scadrà il 30 aprile 2009.

Articolo 194

Quota di servizio contrattuale

All'atto di recepimento del presente CCNL i datori di lavoro tratteranno ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di €20,00 da trattenere sulla retribuzione mensile immediatamente successiva alla data di applicazione del CCNL.

Le quote trattenute vanno inviate sul c/c bancario n° 8121 intestato a Fesica Confasal ABI 05584 CAB 03205 CIN D.

Tabella 1

Tabella retributiva

Livello		All' 1.05.2007
---------	--	----------------

Quadri (*)		1.900,00 euro
1° livello		1.630,00 euro
2° livello		1.460,00 euro
3 ° livello Super		1.400,00 euro
3° livello		1.310,00 euro
4° livello		1.220,00 euro
5° livello		1.160,00 euro
6° livello		1080,00 euro

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

