

**Accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti di Centri
Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.**

L'Anno 2018, il giorno 13 del mese di dicembre, presso la sede di ASSOCED, sita in Roma, in Via Duilio n. 13, si sono incontrati:

ASSOCED - Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati, rappresentata dal Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Segretario Generale Giancarlo Badalin e da una delegazione composta da Giammarino Battistella, Enza Costantino, Roberto Paperini, Paolo Frighetto, Enzo Passarella, Ivonne Poli, Rino Rossetto, Lamberto Galassetti

LAIT - Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Presidente Paolo Frighetto, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin, dal Segretario Nazionale Fausto Perazzolo Marra e da una delegazione composta da Giammarino Battistella, Rino Rossetto, Enzo Passarella

Con l'assistenza della
CONFTERZIARIO, Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa nella persona di Giancarlo Badalin, della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali e dal Presidente Confederale Fausto Perazzolo Marra

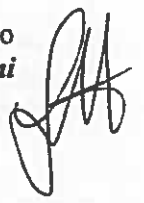
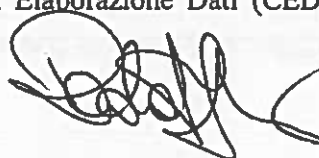
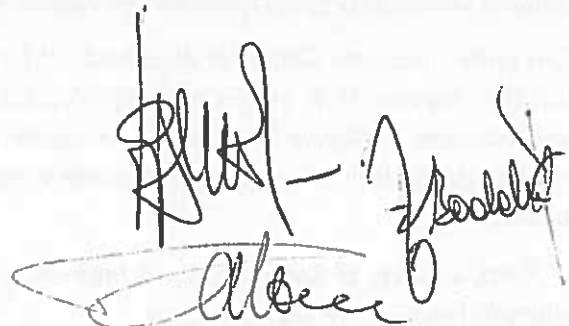
E

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Luca Malcotti assistito dal Vice Segretario Luigi Giulio De Mitri Pugno e da una delegazione composta da: Auci Tommaso, Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, D'Alessandro Massimiliano, Davidde Antonio, De Luca Giuseppe, De Mitri Pugno Luigi Giulio, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Malcotti Luca, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio

Con l'assistenza della
U.G.L. – Unione Generale del Lavoro

con la consulenza giuridica del Avv. Anna Tauro

per sottoscrivere il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 09 luglio 2015 per i lavoratori dipendenti dei Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.



PREMESSA

***Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.),
Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.***

La volontà delle Parti di sviluppare un percorso normativo esteso al settore dell'Information and Communication Technology (ICT) e a quello delle Professioni Digitali, trova le sue ragioni nel cambiamento tecnologico all'origine dei nuovi processi produttivi e occupazionali. Le imprese sono ormai dotate della infrastruttura tecnologica abilitante che, nell'era dell'internet delle cose, incide sui fattori della produzione e sulle logiche della domanda rispetto ai vecchi processi, automatizzati o meno, di produzione industriale e di utilizzo di beni. Nuove professionalità e competenze caratterizzano la moderna geografia del lavoro, che si snoda attraverso contesti fluidi e che per questo sfugge sempre più a quelle nozioni contrattuali di lavoro e di professioni che oggi nella realtà sono qualcosa di molto differente rispetto alla regolazione normativa. Crescono, in virtù di cicli di vita dei prodotti più brevi e della spinta dell'innovazione, i processi di transizione tra diverse fasi della vita, lavoro, formazione, riqualificazione, rendendo insostenibili le tutele previste dagli attuali sistemi di welfare e da obsolete politiche del lavoro.

In questo scenario emerge con chiarezza l'intento delle Parti di rinnovare le dinamiche del lavoro all'interno del settore, per comprendere le trasformazioni tecnologiche alla base del sistema produttivo che risultano fondamentali per progettare economie reticolari e anche per garantire quei percorsi formativi e di apprendimento necessari per essere competitivi all'interno del mercato mutevole. La vera priorità è quella rafforzare il sistema di welfare e di relazioni industriali, perché la modernizzazione del mercato del lavoro, per essere efficiente e pienamente operativa richiede la piena e convinta adozione di modelli di relazione tra impresa e lavoratori di tipo partecipativo e cooperativo.

Per questo Assoced e Lait intendono attribuire una forte identità di settore ad un'area spesso anelante di un'identificazione propria e sempre più bisognosa di esprimere una reale rappresentanza di categoria che può e deve trovare un principio basilare nella stipula di un corpo normativo in grado di conferire agli stakeholders, concreti riferimenti normativi che facilitino il riconoscimento del proprio settore di appartenenza e diano strumenti di disciplina contrattuale coerenti per una crescita delle imprese e dei dipendenti, in una logica di stretta adesione alle istanze proprie del settore rappresentato.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., persegue l'obiettivo di regolare l'assetto della contrattazione collettiva del Settore in modo tale da meglio conciliare le nuove e particolari esigenze del settore nascente dalle mutate e mutevoli caratteristiche del mercato con quelle dei lavoratori.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali

e S.T.P., deve essere considerato un corpo normativo che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le Parti, nel rispetto delle reciproche prerogative ed al fine di conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale, ritengono fondamentali:

- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;

- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore, con azioni prioritarie rivolte alle politiche per l'occupazione, ad una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In questa ottica le Parti ribadiscono che nel settore, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccole e medie dimensioni, il Contratto Collettivo Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta pertanto lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie per la gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali indispensabili per l'evoluzione del settore rappresentato.

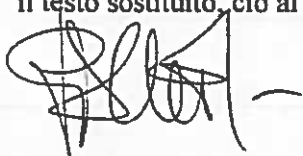
Le Parti si impegnano ad operare eventuali modifiche e integrazioni alle discipline contenute nel presente Contratto Collettivo Nazionale che si rendessero necessarie a seguito di ulteriori interventi legislativi nell'arco di vigenza dello stesso.

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



Nota metodologica di lettura

Le parti hanno concordato di evidenziare in *corsivo e grassetto* le parti di testo nuove. Le sostituzioni sono inoltre segnalate evidenziando in *corsivo e grassetto* il testo nuovo ed eliminando il testo sostituito, ciò al fine di agevolare e rendere più immediata la comprensione del testo.



Validità e sfera di applicazione

DISCIPLINA CONTRATTUALE NAZIONALE

Aspetti Generali - Validità

Il presente CCNL sottoscritto da Assoced, Lait e Ugl Terziario regolamenta in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende dei Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. ed il relativo personale dipendente, disciplinando altresì tutte quelle attività rientranti nella sfera d'applicazione del Contratto, così come regolamentata nella specifica parte dal CCNL stesso.

Il presente corpo contrattuale disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente CCNL.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi quelli relativi agli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, il Fondo Pensione aperto "Il Mio Domani", il Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI. In particolare, sono parte integrante del presente CCNL le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBCE e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale EBCE e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria EASI sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente Bilaterale e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCN di Lavoro.

Il presente CCNL può essere applicata solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

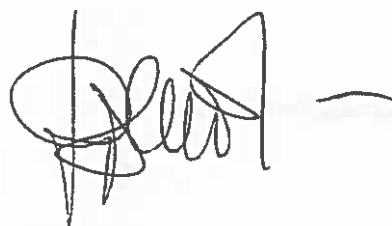
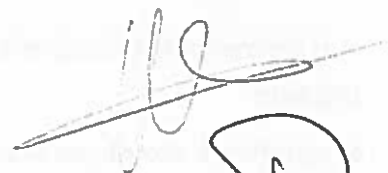
Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'articolato del presente CCNL.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.



TITOLO I CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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

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

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

- a) ai lavoratori dipendenti delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011
- b) agli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi

A decorrere dal 1° Gennaio 2019, il c.c.n.l. si applica altresì ai lavoratori dipendenti dalle imprese operanti nel mercato delle:

- **Tecnologie dell'informazione,**
- **Telecomunicazioni,**
- **Informatica,**
- **Internet,**
- **Sicurezza Elettronica,**
- **Imprese esercenti attività di produzione/importazione di prodotti hardware e software,**
- **Progettazione e ingegnerizzazione dei sistemi,**
- **Consulenza e formazione;**
- **Domotica**
- **Automazione di edifici,**
- **Robotica,**
- **Intrattenimento audiovisivo multimediale**
- **Imprese esercenti attività di installazione e manutenzione di sistemi, apparati, componenti e accessori per le attività sopra elencate,**
- **Imprese di servizi agli utenti forniti per mezzo dei sistemi di comunicazione elettronica su qualsivoglia mezzo trasmissivo**

TITOLO II CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 (Classificazione del personale) - Articolo Modificato

Il personale addetto ai CED *ovvero delle Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto* e quello dipendente delle società tra professionisti, come individuate dall'art. 10, L. n. 183/2011, che svolgono attività riconducibili a quelle specifiche dei CED, *delle Imprese ICT, e delle professioni digitali*, è classificato *per la categoria impiegatizia su sette livelli* aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

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, *delle Imprese ICT, delle professioni digitali e delle S.T.P., ovvero del reparto aziendale o settore aziendale* con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

In dettaglio:

- Capo di ufficio tecnico;
- Capocentro EDP;
- Analista sistemista *Senior*;
- Capo ufficio amministrativo;
- Responsabile commerciale;
- Responsabile public relations;
- Responsabile ricerche statistiche;
- Responsabile di logistica;
- System Manager;
- Lan Manager;
- Security Manager;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Product manager;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- *Call Center Manager*,
- *Chief Information Officer (CIO)*;
- *Enterprise Architect*;
- *Digital Strategic Planner*;
- *Responsabile della Sicurezza delle Informazioni (CISO): nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale.*

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 impartite nonché con eventuali responsabilità di settori che implicino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti.

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 *Senior*;
- Addetto al servizio Paghe con conoscenze generali e complessive tecnico-legali sul diritto del lavoro;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Determinatore di costi;
- Assistente del product manager;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Analista di procedure organizzative;
- *Supervisor*;
- *Account Manager*;
- *Business Analyst (Analista di Business)*;
- *Business Information Manager*;
- *ICT Consultant*;
- *Systems Architect (Architetto di Sistemi)*;
- *Web Business Analyst*
- *Web Advertising Manager Senior*;
- *User Experience Designer*;
- *Web Account Manager*;
- *Knowledge Manager*;
- *Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni (se l'attività è estesa a tutta l'organizzazione può coincidere con il CISO)*;
- *Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale*;
- *Responsabile della continuità operativa (ICT)*.

Terzo Livello Super

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

In dettaglio:

- Programmatore Senior per applicativi SW;
- Contabile con competenze, comunque acquisite, in campo amministrativo e tributario;
- Impiegato amministrativo con conoscenza, comunque acquisita, dell'intero processo lavorativo;
- Responsabile del servizio paghe con competenze di diritto del lavoro;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Scheduler flussista;
- Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e

applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere a titolo di esemplificazione non esaustiva i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili;

- Programmatore minutatore di programmi;
- Team Leader;
- **ICT Security Manager (Manager della Sicurezza ICT);**
- **Service Manager;**
- **Quality Assurance Manager (Manager dell'assicurazione Qualità);**
- **Web Project Manager;**
- **Web Content Specialist;**
- **Web Security Expert;**
- **Reputation Manager;**
- **E-Learning Specialist;**
- **Manager della sicurezza delle informazioni.**

Terzo Livello

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

In dettaglio:

- Operatore/programmatore EDP;
- Impiegato amministrativo;
- Responsabile del servizio paghe;
- Cassiere, nei CED con sistema di incasso centralizzato;
- Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Operatore meccanografico;
- Stenodattilografo;
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Operatore *Call Center* senior;
- **Database Administrator (Amministratore di Database);**
- **ICT Operations Manager (Manager Delle Operazioni ICT);**
- **ICT Security Specialist (Specialista della Sicurezza ICT);**
- **Project Manager (Capo Progetto)**
- **Systems Architect (Architetto di Sistemi)**
- **Technical Specialist**
- **Web Advertising Manager Junior;**
- **Web Community Manager;**
- **Web DB Administrator;**
- **Frontend Web Developer;**
- **Information Architect;**
- **Mobile Application Developer;**
- **Web Augmented Reality Expert;**
- **Web Data Scientist;**
- **Wikipedian;**
- **Analista di processo per la sicurezza delle informazioni;**

- **Analista tecnico per la sicurezza delle informazioni;**
- **Analista forense per gli incidenti ICT;**
- **Specialista infrastrutturale della sicurezza delle informazioni;**
- **Specialista applicativo della sicurezza delle informazioni.**

Quarto Livello

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

In dettaglio:

- Contabile d'ordine;
- Digitatore EDP;
- Addetto al controllo macchine EDP;
- Addetto alle paghe;
- Online assistant (Help Desk);
- Operatore HTML, Java con altri linguaggi di programmazione;
- Operatore esperto di controllo per IP, con responsabilità sulla gestione del flusso dei dati;
- Fatturista;
- Protocollista;
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- *Operatore Call Center;*
- *Developer (Sviluppatore);*
- *Digital Media Specialist (Specialista di Media Digitali);*
- *ICT Trainer (Docente ICT);*
- *Network Specialist (Specialista di Rete);*
- *Service Desk Agent (Operatore di Help Desk);*
- *Systems Administrator (Amministratore di Sistemi);*
- *Systems Analyst (Analista di Sistemi) Junior;*
- *Test Specialist (Specialista del Testing);*
- *Search Engine Expert;*
- *Server Side Web Developer;*
- *Web Server Administrator;*
- *Web Accessibility Expert;*
- *E-Commerce Specialist;*
- *Online Store Manager;*
- *Specialista di processo della sicurezza delle informazioni;*
- *Specialista nella risposta agli incidenti.*

Quinto Livello

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

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

- *Operatore Call Center junior.*

Sesto Livello

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

A questo livello appartengono i lavori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto;

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

AREA Information and Communication Technology (ICT)

Le parti, ferma restando la regolamentazione della classificazione del personale così come delineata negli articoli precedenti, hanno inteso validare la descrizione dei profili professionali di seguito elencati con una sintesi operativa delle mansioni, al fine di dotare tutte le parti fruitrici del corpo contrattuale, di una strumentazione idonea ed utile finalizzata ad una corretta identificazione degli inquadramenti professionali all'interno delle strutture aziendali di riferimento.

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività esclusiva nell'ambito dell'Information and Communication Technology, settore caratterizzato dalla continua evoluzione delle tecnologie, dalla necessità di frequenti aggiornamenti di competenze e conoscenze e dalla conseguente esigenza di adeguamenti e rivisitazioni degli organici.

Per la determinazione delle qualificazioni professionali dell'ITC è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d e-CF), che fornisce un sistema di riferimento di specifiche competenze richieste e praticate nel contesto lavorativo dell' ITC.

L'e-Competence Framework (c.d e-CF), fornisce un linguaggio condiviso per la descrizione delle competenze dei Professionisti ICT, delle professioni e delle organizzazioni ICT, ed è stato pensato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali che provengono da differenti culture ed esperienze.

Il corretto inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di un'impresa ICT può essere determinato attraverso la lettura della matrice relativa alla declaratoria prevista per ogni livello contrattuale.

Per la determinazione delle qualifiche è stata presa come riferimento la nomenclatura fornita dall'e-CF. In particolare il riferimento a termini tecnici quali "gestione", "manager" o "responsabile" non si riferisce necessariamente allo svolgimento da parte del lavoratore di attività che richiedono di ricoprire una "posizione apicale".

La presente disciplina trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ITC, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

I profili professionali ICT sono raggruppati in 3 gruppi:

1. *profili professionali ICT di "seconda generazione" (Tab. 1);*
2. *profili relativi alle professionalità operanti nel Web (Tab. 2);*
3. *profili relativi alle professionalità operanti nell' ambito della sicurezza delle informazioni (Tab.3).*

Tab. 1 Profili professionali ICT di "seconda generazione"

<i>Profili professionali ICT di "seconda generazione"</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Mansioni</i>	<i>Livello</i>
<i>Chief Information Officer (CIO)</i>	<i>Sviluppa e mantiene i Sistemi Informativi in conformità con il business e le esigenze dell'organizzazione. Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento. Nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale.</i>	1
<i>Enterprise Architect</i>	<i>Progetta e mantiene la "Architettura di Azienda" (Enterprise Architecture). Trova l'equilibrio tra le opportunità tecnologiche ed i requisiti dei processi di business. Mantiene una visione unitaria della strategia dell'organizzazione, dei processi, dell'informazione e del patrimonio ICT. Mette in relazione la missione di business, la strategia ed i processi con la strategia IT.</i>	1
<i>Account Manager</i>	<i>Punto di riferimento Senior per le vendite e la soddisfazione del cliente. Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti agli utenti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e</i>	2

	<i>mantenere i margini.</i>	
<i>Business Analyst (Analista di Business)</i>	<i>Analizza il Sistema Informativo per migliorare la performance del business. Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT.</i>	2
<i>Business Information Manager</i>	<i>Propone piani e gestisce l'evoluzione funzionale e tecnica del Sistema Informativo nel dominio del business principale. Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, costi e piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno.</i>	2
<i>ICT Consultant</i>	<i>Favorisce la comprensione di come le nuove tecnologie ICT aggiungano valore al business. Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto.</i>	2
<i>Systems Architect (Architetto di Sistemi)</i>	<i>Pianifica e garantisce l'implementazione e l'integrazione di software e/o di sistemi ICT. Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. È al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici.</i>	2
<i>ICT Security Manager (Manager della Sicurezza ICT)</i>	<i>Gestisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni.</i>	3S

<p><i>Service Manager</i></p>	<p><i>Pianifica, implementa e gestisce la consegna della soluzione. Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager. Gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza.</i></p>	<p>3S</p>
<p><i>Quality Assurance Manager (Manager dell'assicurazione Qualità)</i></p>	<p><i>Assicura che i Sistemi Informativi siano prodotti secondo le politiche aziendali (qualità, rischi, SLA). Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità.</i></p>	<p>3S</p>
<p><i>Database Administrator (Amministratore di Database)</i></p>	<p><i>Progetta, realizza, o controlla e mantiene il database. Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo ed il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database.</i></p>	<p>3</p>
<p><i>ICT Operations Manager (Manager Delle Operazioni ICT)</i></p>	<p><i>Gestisce attività, persone e risorse complessive per le operazioni ICT. Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati.</i></p>	<p>3</p>

<i>ICT Security Specialist (Specialista della Sicurezza ICT)</i>	<i>Assicura l'implementazione della politica di sicurezza aziendale. Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.</i>	3
<i>Project Manager (Capo Progetto)</i>	<i>Gestisce progetti per raggiungere la performance ottimale conforme alle specifiche originali. Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti.</i>	3
<i>Technical Specialist</i>	<i>Mantiene e ripara hardware e software su indicazione del cliente. Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente.</i>	3
<i>Developer (Sviluppatore)</i>	<i>Realizza/codifica soluzioni ICT e scrive le specifiche di prodotti ICT conformemente ai requisiti del cliente. Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza.</i>	4
<i>Digital Media Specialist (Specialista di Media Digitali)</i>	<i>Crea website ed applicazioni multimediali combinando la potenza della tecnologia digitale con un uso efficace di grafici, audio, immagini fotografiche e video. Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati.</i>	4
<i>ICT Trainer</i>	<i>Istruisce e forma professionisti ICT per raggiungere</i>	

<i>(Docente ICT)</i>	<i>predefiniti standard di competenza tecnica o di business nell'ICT. Fornisce la conoscenza e le abilità necessarie per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro.</i>	4
<i>Network Specialist (Specialista di Rete)</i>	<i>Assicura l'allineamento della rete, incluse le infrastrutture di telecomunicazione e/o dei computer, per soddisfare le esigenze di comunicazione dell'azienda. Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete.</i>	4
<i>Service Desk Agent (Operatore di Help Desk)</i>	<i>Fornisce la prima linea di supporto telefonico o via e-mail per clienti interni o esterni per aspetti tecnici. Fornisce supporto utente ed elimina gli errori dovuti a problemi od aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software.</i>	4
<i>Systems Administrator (Amministratore di Sistemi)</i>	<i>Amministra i componenti del sistema ICT per soddisfare i requisiti del servizio. Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance.</i>	4
<i>Systems Analyst (Analista di Sistemi) Junior</i>	<i>Analizza i requisiti e specifica software e sistemi. Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti.</i>	4
<i>Test Specialist (Specialista del Testing)</i>	<i>Progetta e attua i piani di test. Contribuisce alla correttezza e alla completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause.</i>	4

Tab. 2 Profili relativi alle professionalità operanti nel Web

<i>Profili professionali operanti nel Web</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Mansioni</i>	<i>Livello</i>
<i>Digital Strategic Planner</i>	<i>Figura a supporto dello sviluppo dei servizi Web per garantire la conformità di quanto realizzato rispetto alle specifiche in materia di accessibilità del Web. Si occupa, nelle varie fasi di progetto, del supporto all'implementazione e verifica dell'accessibilità delle informazioni e dei servizi basati su tecnologie Web, sulla base delle esigenze di tutti gli utenti. Il suo ruolo è legato alla tipologia di intervento svolta: può essere di supporto allo sviluppo di interfacce, di applicazioni o di contenuti per il Web.</i>	<i>1</i>
<i>Web Advertising Manager Senior</i>	<i>Si occupa della pianificazione e del coordinamento dell'intero processo di promozione, dall'ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all'attività di advertising, valutando costi e benefici dell'azione promozionale. Il Web Advertising Manager stimola, utilizzando il Web, le vendite presso i clienti: ex clienti, clienti acquisiti o nuovi clienti. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione Web più adeguati, al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni oggetto della promozione.</i>	<i>2</i>
<i>Web Business Analyst</i>	<i>Analizza le necessità di business del committente per consentire al team di sviluppo di produrre adeguate soluzioni Web. Ha il compito di analizzare e definire i flussi dei processi di business, redigendo il documento con i risultati dell'analisi e la raccolta dei requisiti. E' esperto in materia/dominio in cui deve essere sviluppato il prodotto Web. Deve garantire l'integrità della soluzione e l'allineamento con le necessità di business, ovvero deve essere in grado di valutarne gli impatti economici ed organizzativi al fine di consentire al cliente di trarre le adeguate conclusioni in termini di</i>	<i>2</i>

	<i>sostenibilità della soluzione.</i>	
<i>User Experience Designer</i>	<i>Responsabile del design visuale e dell'interazione fra utente e sistema attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di design. Ha il compito di integrare i requisiti dell'utente, i requisiti dell'applicazione, i vincoli di accessibilità e di usabilità in una interfaccia visuale e in un modello di interazione il più possibile uniforme e integrato. Allo User Experience Designer compete lo sviluppo di uno "stile" visuale e interattivo che possa allo stesso tempo caratterizzare l'applicazione Web (dotandola di caratteri distintivi) e garantire il raggiungimento efficace (portarlo nel punto giusto) ed efficiente (fargli fare il giusto numero di click) degli obiettivi dell'utente.</i>	2
<i>Web Account Manager</i>	<i>Responsabile della gestione dei clienti potenziali e/o fidelizzati di un'organizzazione Web-oriented, e ne cura la soddisfazione. Rientra nel settore Web Marketing & Accounting. Ha il delicato, nonché fondamentale compito di recepire i bisogni e le esigenze dei clienti - potenziali e/o esistenti, trasformandoli in obiettivi che l'organizzazione si pone. In particolare, gestisce le trattative e le relazioni di business per favorire la vendita di prodotti e/o servizi in Internet e ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini.</i>	2
<i>Knowledge Manager</i>	<i>Promuove le attività connesse alla gestione e comunicazione delle conoscenze aziendali, identificando modalità, strumenti, processi e prassi finalizzate a favorire lo sviluppo del capitale intellettuale attraverso la condivisione. Presidia le attività relative alla conoscenza (base dati, archivi storici, cataloghi dati) dell'azienda. Espone i processi di gestione ed emersione della conoscenza attraverso la condivisione interna ed esterna, per disseminarla su piattaforme partecipative, in particolare quelle residenti sul Web (es. wiki, datahub, social coding), preservando le specificità soggette a brevetti.</i>	2
<i>Web Project Manager</i>	<i>Si occupa della gestione delle attività legate ad un progetto in ambito Web. E' il capo progetto e deve garantire la realizzazione degli obiettivi di progetto massimizzando i risultati operativi, nel rispetto dei</i>	

	<p><i>vincoli economici e per giungere alla soddisfazione del cliente. Il Web Project Manager è un Project Manager specializzato in ambito Web che gestisce il progetto in maniera efficace, con lo scopo di conseguire gli obiettivi del progetto concordati con la committenza, nel rispetto di tempi e costi. Ha la responsabilità del progetto ed è lui che definisce, pianifica e coordina le attività. Monitora costantemente tempi, costi, qualità, ambito, rischi e il raggiungimento dei risultati attesi. In alcuni casi ricopre anche il ruolo di Team Manager del gruppo di progetto; in questo caso deve motivare il team, coordinandolo e delegando i vari compiti.</i></p>	3 S
<p><i>Web Content Specialist</i></p>	<p><i>Figura che si colloca tra il settore della Comunicazione digitale e il Marketing. Gestisce i contenuti di un sito Web. Si occupa di produrre contenuti, sia testuali che multimediali, dei quali è direttamente responsabile, che siano efficaci per una risorsa Web. Cura il contenuto anche in base della piattaforma che lo dovrà ospitare (sito Web, social network, blog, interfaccia) e del target (utenza). Monitora la fruibilità del sito valutando la soddisfazione del cliente.</i></p>	3 S
<p><i>Web Security Expert</i></p>	<p><i>Analizza il contesto IT di riferimento, valuta e propone l'opportuna politica di sicurezza in accordo con le policy aziendali e il contesto specifico. È responsabile della verifica periodica della sicurezza del sistema e dell'esecuzione degli opportuni test (es. Penetration Test). Cura, inoltre, gli aspetti di formazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza. Analizza il contesto di riferimento, valuta e propone l'adeguata politica di sicurezza da implementare in accordo con le policy aziendali per proteggere le applicazioni, i server Web, i dati e i processi correlati. Analizza gli scenari di possibili attacchi e definisce i requisiti tecnici di sicurezza. E' responsabile delle verifiche di sicurezza durante le varie fasi di realizzazione di un progetto Web e/o delle verifiche periodiche dopo il rilascio. Può occuparsi personalmente di implementare le strategie di Security eseguendo azioni dirette sui vari oggetti che necessitano di protezione come architetture, reti, sistemi o applicazioni.</i></p>	3 S
<p><i>Reputation Manager</i></p>	<p><i>Si occupa di analizzare, gestire e influenzare la reputazione di chiunque (organizzazione o individuo)</i></p>	

	<i>sia presente sulla Rete Internet e sul Web. Contribuisce a creare il contesto migliore per il conseguimento degli obiettivi aziendali o personali intervenendo in tutte le occasioni in cui conversazioni online possono risultare deleterie per l'immagine dell'azienda e dei suoi prodotti. Promuove e diffonde la notorietà del brand attraverso un'opportuna attività di PR digitali.</i>	3 S
<i>E-Learning Specialist</i>	<i>Figura esperta dei processi e delle metodologie didattiche in Rete. Coordina e sviluppa percorsi formativi in modalità distance, blended, rapid, mobile e ubiquitous learning. Ha il compito di progettare, gestire e monitorare percorsi e ambienti di apprendimento online, scegliendo e applicando tecnologie, approcci e strategie didattiche per i diversi livelli e contesti di apprendimento formale e non formale, tenendo conto della rapida e continua evoluzione dei modelli di costruzione e diffusione della conoscenza e dell'apprendimento sul Web.</i>	3 S
<i>Web Advertising Manager Junior</i>	<i>Si occupa della pianificazione e del coordinamento dell'intero processo di promozione, dall'ideazione e predisposizione di campagne pubblicitarie nel Web, fino alla vendita dei prodotti e/o servizi connessi all'attività di advertising, valutando costi e benefici dell'azione promozionale. Stimola, utilizzando il Web, le vendite presso i clienti: ex clienti, clienti acquisiti o nuovi clienti. Definisce la natura delle campagne promozionali in relazione ai mezzi di comunicazione Web più adeguati, al fine di ottenere la più ampia propagazione delle informazioni oggetto della promozione.</i>	3
<i>Web Community Manager</i>	<i>Figura del settore Marketing & Comunicazione digitale che si occupa di gestire comunità virtuali presenti sul Web. Crea e contribuisce a potenziare le relazioni tra i membri di una comunità virtuale presenti sul Web e tra questa e l'organizzazione committente, con una comunicazione efficace all'interno del gruppo; in particolare promuove, controlla, analizza e valuta le conversazioni che si svolgono sulle varie risorse Web (siti Web, blog, social network). Costruisce e gestisce la relazione con gli stakeholder online. E' conosciuto anche come Community Manager</i>	3

<p><i>Web DB Administrator</i></p>	<p><i>Ha il compito di realizzare e mantenere in esercizio i database utilizzati o gestiti dall'organizzazione nel contesto delle attività legate al Web, gestendo i processi e documentando in modo preciso ed esauriente quanto nella sua area di competenza. Definisce, progetta e ottimizza la struttura delle banche dati. Garantisce la sicurezza del database curando l'implementazione di adeguate policy di backup e recovery di dati, assicura l'alta affidabilità delle banche dati ed implementa le strategie di monitoraggio; migliora le prestazioni delle banche dati utilizzando le tecniche di tuning.</i></p>	<p>3</p>
<p><i>Frontend Web Developer</i></p>	<p><i>Realizza e/o codifica interfacce Web Based seguendo le specifiche del committente cliente e facendo riferimento al target di utenza. Contribuisce alla pianificazione ed alla definizione degli output generati lato server in collaborazione con il Server Side Web Developer e/o con il Web DB Administrator. Implementa la sicurezza delle interfacce in accordo con il Web Security Expert.</i></p>	<p>3</p>
<p><i>Information Architect</i></p>	<p><i>Si occupa principalmente di identificare e rappresentare la struttura degli elementi informativi e funzionali di un dominio, nell'ambito di un progetto Web, al fine di favorirne la reperibilità, la funzionalità e l'usabilità, adottando un approccio di design centrato sull'utente ed applicando metodologie di codesign (coinvolgendo stakeholders ed esperti di dominio) e design partecipativo (coinvolgendo un campione di utenti finali).</i></p>	<p>3</p>
<p><i>Mobile Application Developer</i></p>	<p><i>Realizza/codifica soluzioni applicative per periferiche mobile e scrive le specifiche di applicazioni per periferiche mobili, che possono anche interagire con la Rete Internet ed il Web, in conformità ai requisiti del cliente. Contribuisce alla pianificazione ed alla definizione dei dettagli applicativi. Realizza simulazioni di verifica del funzionamento dell'applicazione per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza.</i></p>	<p>3</p>
<p><i>Web Augmented Reality Expert</i></p>	<p><i>Responsabile della progettazione e realizzazione di sistemi di realtà aumentata in particolare per ambienti internet e Web Based. Si occupa di progettare e realizzare esperienze di realtà aumentata per il Web a partire dal design visuale dell'interfaccia fino ad arrivare all'interazione fra utente e sistema, attraverso</i></p>	<p>3</p>

	<i>tutto il ciclo di vita del sistema. Applica i principi di accessibilità e usabilità delle interfacce e crea modelli d'interazione positiva e coerente, in base all'analisi dell'utente e al tipo di esperienza che si vuole creare.</i>	
<i>Web Data Scientist</i>	<i>Figura a cui fanno capo le attività, in genere realizzate in ambienti internet e Web Based, di raccolta, analisi, elaborazione, interpretazione, diffusione e visualizzazione dei dati quantitativi o quantificabili dell'organizzazione a fini analitici, predittivi o strategici. Grazie alla conoscenza approfondita del business e/o missione dell'organizzazione individua e accede alle fonti di dati in grado di sostenere e sviluppare un determinato processo aziendale; sceglie metodi e modelli più idonei ed efficaci per guidare le scelte strategiche aziendali, sviluppare linee di evoluzione e piani operativi; astrae le informazioni reperite e, tramite queste, genera indicazioni e programmi di sviluppo dell'azione.</i>	3
<i>Online Store Manager</i>	<i>Responsabile del "conto economico del negozio online presente sul Web", dell'assortimento, delle attività di merchandising e delle promozioni in-store. Contribuisce a generare valore all'azienda affinché raggiunga i suoi obiettivi attraverso il commercio elettronico in linea con il posizionamento che questa ha deciso di darsi sotto il profilo del rapporto fra canale digitale e canale fisico.</i>	3
<i>Wikipedian</i>	<i>Il Wikipedian collabora ai progetti Wikimedia (wikimedia.org) fra cui Wikipedia, anche creando e modificando voci e contenuti. Inquadrato all'interno di un'azienda, viene definito "Wikipediano in Residenza" e funge da collegamento tra la struttura "di residenza" e la comunità di Wikipedia (e/o degli altri progetti, come Wikimedia Commons, Wikisource o Wikidata), per promuovere una cooperazione reciprocamente vantaggiosa. All'interno della struttura in cui opera individua e valorizza i dati e i materiali utili alla crescita della comunità wikimediana, mettendoli a disposizione, verificando il punto di vista neutrale, attraverso licenze aperte e incentivando il confronto tra le persone per il miglioramento dei contenuti al fine di aumentare la reputazione della struttura di residenza.</i>	3
<i>Search Engine</i>	<i>Figura che, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di marketing digitale, si occupa del</i>	

Handwritten signatures and scribbles are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several scribbles on the right side.

Expert	raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento (ROI) dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti. Si occupa nelle varie fasi del progetto, del supporto e della verifica dei risultati inerenti il posizionamento sui motori di ricerca, impartendo le regole di relativa ottimizzazione all'interno dello sviluppo dei servizi Web.	4
Server Side Web Developer	Si occupa della creazione di applicazioni Web lato server, necessarie alla generazione dei contenuti per il Web ed alla gestione delle interazioni dell'utente (transazioni). Crea e/o contribuisce alla creazione di applicazioni Web utilizzando linguaggi di sviluppo per il Web; in particolare crea, ottimizza, verifica le funzionalità delle applicazioni nonché i contenuti Web generati dalle stesse, testando le interfacce pubbliche e riservate prodotte e/o integrate. Implementa la sicurezza in accordo con il Web Security Expert.	4
Web Server Administrator	Amministra i componenti del sistema ICT per soddisfare i requisiti del servizio Web. Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT per garantire il funzionamento dei servizi Web. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance.	4
E-Commerce Specialist	Figura esperta degli standard, delle tecnologie e delle attività correlate al commercio elettronico. Si occupa di comprendere le necessità del cliente e di progettare l'implementazione di idonee soluzioni per il commercio elettronico relazionandosi con altri professionisti, Web e non, con gestori di sistemi di incasso, merchant, gateway di pagamento e terze parti.	4
Web Accessibility Expert	Figura a supporto dello sviluppo dei servizi Web per garantire la conformità di quanto realizzato rispetto alle specifiche in materia di accessibilità del Web. Si occupa, nelle varie fasi di progetto, del supporto all'implementazione e verifica dell'accessibilità delle informazioni e dei servizi basati su tecnologie Web, sulla base delle esigenze di tutti gli utenti. Il suo ruolo è legato alla tipologia di intervento svolta: può essere di supporto allo sviluppo di interfacce, di applicazioni o di contenuti per il Web.	4

Tab. 3 Profili relativi alle professionalità operanti nell' ambito della sicurezza delle informazioni

<i>Profili professionali operanti nell'ambito della Sicurezza delle informazioni</i>		
<i>Qualifica</i>	<i>Mansioni</i>	<i>Livello</i>
<i>Responsabile della sicurezza delle informazioni (CISO)</i>	<i>Il CISO è, ove presente, il responsabile di massimo livello della sicurezza delle informazioni all'interno dell'organizzazione. Definisce la strategia per la gestione della sicurezza delle informazioni, coordinando i security manager, i fornitori o il personale specialistico per garantirne la continua e corretta attuazione nel tempo all'interno di un budget definito. A tal fine, vista la natura trasversale della sicurezza delle informazioni, si interfaccia anche con il top management dell'azienda e, secondo competenza, con tutte le figure di responsabilità aziendali. Nei sistemi complessi aziendali può essere collocato in altra categoria contrattuale.</i>	1
<i>Responsabile di sistemi per la gestione della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Responsabile di massimo livello nell'ambito del sistema per la gestione della sicurezza delle informazioni esistente (se questo è esteso a tutta l'organizzazione può coincidere con il CISO) così come richiamato dalla UNI CEI ISO/IEC 27001:2014. E' il soggetto delegato dalla direzione aziendale per il coordinamento della definizione, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del SGSI, conformemente ai requisiti della politica aziendale per la sicurezza ed alle norme vigenti.</i>	2
<i>Responsabile della sicurezza dei sistemi per la conservazione digitale</i>	<i>Figura di riferimento per la gestione della sicurezza dei sistemi per la conservazione sostitutiva della documentazione a norma di legge così come richiamato dalla Deliberazione CNIPA n. 11/2004, dal D.M. 23.01.2004 e infine dal D.P.C.M. 03.12.2013. Il profilo è indicato esplicitamente nel documento di accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività di conservazione dei documenti informatici. Definisce e attua le politiche per la sicurezza del sistema di conservazione digitale e ne</i>	2

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

	<i>governa la gestione, su mandato del Responsabile del servizio di conservazione, operando di concerto con il responsabile del trattamento di dati personali, con il responsabile della sicurezza delle informazioni.</i>	
<i>Responsabile della continuità operativa (ICT)</i>	<i>Responsabile di massimo livello per la gestione della continuità operativa ICT. Sovrintende alla predisposizione di tutte le misure necessarie per ridurre l'impatto di un'emergenza ICT e reagire prontamente e in maniera efficace in caso di una interruzione delle funzioni ICT, a supporto dei servizi erogati, dovuta a un disastro. Ha inoltre la responsabilità di sviluppare e mantenere aggiornato il piano di continuità operativa ICT e la documentazione ad esso connessa pianificando e coordinando l'esecuzione dei test di continuità operativa.</i>	2
<i>Manager della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura di riferimento per insiemi definiti di attività e progetti collegate alla gestione della sicurezza delle informazioni. Presidia l'attuazione della strategia definita dal CISO all'interno del suo ambito di responsabilità (sia questo un progetto o un processo), coordinando attivamente le eventuali figure operative a lui assegnate per tale scopo, rappresentando il naturale raccordo tra il CISO e il resto del personale con compiti assegnati relativamente alla sicurezza delle informazioni.</i>	3 S
<i>Analista di processo per la sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura dedicata al controllo del rispetto delle regole definite e del cogente in materia di sicurezza delle informazioni. E' chiamato a gestire l'esame periodico dei processi relativi alla sicurezza delle informazioni, evidenziando gli eventuali scostamenti rilevati rispetto a regole interne, normative esterne e best practices internazionali in materia, secondo gli obiettivi fissati dalla direzione. Si interfaccia anche con gli specialisti per convalidare le azioni necessarie a rimediare agli eventuali scostamenti.</i>	3
<i>Analista tecnico per la sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla verifica tecnica della sicurezza delle informazioni dei sistemi, delle reti e delle applicazioni. E' chiamato a gestire l'esame periodico della sicurezza di sistemi, reti e applicazioni, evidenziando le vulnerabilità tecniche nonché gli eventuali scostamenti rilevati rispetto a regole interne, normative esterne e best practices internazionali in</i>	3

	<i>materia, secondo gli obiettivi fissati dalla direzione.</i>	
<i>Analista forense per gli incidenti ICT</i>	<i>Figura operativa dedicata all'analisi tecnica della sicurezza delle informazioni dei sistemi, delle reti e delle applicazioni, al fine di ricostruirne l'utilizzo nel tempo. E' chiamato a gestire la raccolta di evidenze e l'analisi delle stesse in concomitanza di un incidente relativo alla sicurezza delle informazioni, documentando il tutto in modo che sia correttamente presentabile in sede processuale.</i>	3
<i>Specialista infrastrutturale della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla pianificazione e all'implementazione delle soluzioni per la sicurezza delle informazioni riguardanti sistemi e reti. Gestisce giorno per giorno la sicurezza di reti, sistemi e del software responsabile dei servizi di rete, implementando i controlli di sicurezza come definito dalle policy dell'organizzazione, le linee guida e gli standard. Si interfaccia costantemente con il personale addetto alla verifica o all'organizzazione delle infrastrutture per contribuire alla loro sicurezza. Si occupa inoltre della documentazione tecnica relativa alla sicurezza infrastrutturale.</i>	3
<i>Specialista applicativo della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla pianificazione e all'implementazione delle soluzioni applicative per la sicurezza nonché agli aspetti di programmazione sicura. Gestisce giorno per giorno la sicurezza delle applicazioni implementando i controlli di sicurezza come definito dalle policy dell'organizzazione, le linee guida e gli standard. Si interfaccia costantemente con il personale addetto alla verifica o allo sviluppo delle applicazioni per contribuire alla loro sicurezza. Si occupa inoltre della documentazione tecnica relativa alla sicurezza applicativa.</i>	3
<i>Specialista di processo della sicurezza delle informazioni</i>	<i>Figura operativa dedicata alla pianificazione e all'attuazione dei processi relativi alla gestione della sicurezza delle informazioni. Si interfaccia costantemente con gli altri attori coinvolti nella verifica o nell'organizzazione dei processi e contribuisce alla loro documentazione.</i>	4
<i>Specialista nella risposta agli incidenti</i>	<i>Figura operativa addetta alla gestione delle azioni di risposta agli incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni, membro di un CERT o CSIRT.</i>	

	<i>Individua e relaziona su possibili incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni. Valuta inoltre gli eventi correlandoli con altri dati e propone suggerimenti all'interno del processo di escalation e quindi attua la risposta definita, revisionando e migliorando il processo.</i>	4
--	--	---

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

Art. 4 (Automatismi di carriera) - Articolo Invariato

Art. 5 (Mansioni di attesa) - Articolo Invariato

TITOLO III

QUADRI

Art. 6 (Declaratoria) - Articolo Invariato

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

Art. 8 (Formazione e aggiornamento) - Articolo Invariato

Art. 9 (Assegnazione della qualifica) - Articolo Invariato

Art. 10 (Polizza assicurativa) - Articolo Invariato

Art. 11 (Indennità di funzione) - Articolo Modificato

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:

Dal 1° gennaio 2019:

- **Quadri di Direzione Euro 252,00 (duecentocinquantadue/00 euro) lorde per 14 mensilità;**
- **Quadri Euro 222,00 (duecentoventidue/00 euro) lorde per 14 mensilità.**

Dal 1° gennaio 2020:

- **Quadri di Direzione Euro 259,00 (duecentocinquantanove/00 euro) lorde per 14 mensilità;**
- **Quadri Euro 226,00 (duecentoventisei/00 euro) lorde per 14 mensilità.**

Dal 1° gennaio 2021:

- **Quadri di Direzione Euro 265,00 (duecentosessantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;**
- **Quadri Euro 230,00 (duecentotrenta/00 euro) lorde per 14 mensilità.**

NOTA

Fino al 30 giugno 2015:

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

Dal 1° luglio 2016:

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

Dal 1° luglio 2017:

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



TITOLO IV

ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Art. 12 (Assunzione) - Articolo Invariato

Art. 13 (Documentazione) - Articolo Invariato

Art. 14 (Periodo di Prova) - Articolo Modificato

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

<i>Quadri (tutti) e Primo Livello</i>	180 giorni
Secondo e Terzo Livello Super	60 giorni
Terzo e Quarto Livello	45 giorni
<i>Quinto e Sesto Livello</i>	30 giorni

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

TITOLO V

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art. 15 (Definizione) - Articolo Modificato

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

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

DISCIPLINA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. ... (Stipulazione del contratto) - Articolo Nuovo

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

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

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

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

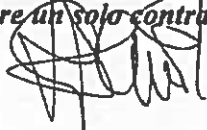
Il recesso dal contratto durante il periodo di formazione è ammesso solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

L'apprendista che, senza giusta causa o giustificato motivo interrompa il rapporto prima della scadenza del periodo di formazione è tenuto al risarcimento del danno nei confronti del datore di lavoro. In ogni caso il risarcimento non potrà avere un valore superiore a due mensilità di retribuzione.

Al termine del periodo di formazione, ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 4, D.Lgs. n. 81/2015), il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed il periodo di apprendistato è computato nell'anzianità di servizio.

Art. ... (Numero di apprendisti) - Articolo Nuovo

Non potranno procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.



Art. ... (Limiti di età) - Articolo Nuovo

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Art. ... (Proporzione numerica) - Articolo Nuovo

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Chiarimento a verbale

Ai sensi del presente articolo è pertanto possibile distinguere tre ipotesi:

- aziende con almeno 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate è di 3 a 2 (cioè 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati);*
- aziende con meno di 10 dipendenti: il rapporto tra apprendisti e qualificati è 1 a 1 (cioè 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato);*
- aziende con meno di 3 dipendenti qualificati (indipendentemente dal numero complessivo di dipendenti): possono essere assunti non più di 3 apprendisti.*

Art. ... (Parere di conformità) - Articolo Nuovo

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

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

La richiesta si intenderà accolta qualora la commissione non si esprima nel termine di 20 giorni dal ricevimento della domanda, tenuto conto delle necessarie verifiche di regolare iscrizione e versamento dell'azienda aderente.

Art. ... (Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Il periodo di prova è quello previsto dall'inquadramento professionale del livello di destinazione finale dell'apprendista e in ogni caso non può superare i due mesi in funzione delle qualifiche previste dall'art. ... (Ammissibilità, qualifiche e mansioni)

Al termine del periodo stabilito ciascuna parte può recedere dal contratto; se il rapporto di lavoro continua, il periodo di prova è computato nell'anzianità di servizio.

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e di contratto previsti per i dipendenti di uguale qualifica.

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

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

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

Art. ... (Ammissibilità, qualifiche e mansioni) - Articolo Nuovo

L'apprendistato professionalizzante è ammesso nell'ambito del presente C.C.N.L. per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli 2°, 3°S, 3°, 4° e 5° della classificazione del personale.

Art. ... (Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico) - Articolo Nuovo

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 5° livello, sono inquadrati nel 6° livello per tutta la durata dell'apprendistato.

Art ... (Durata dell'apprendistato) - Articolo Nuovo

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livelli	Durata (mesi)
2	36
3S	36
3	36
4	36
5	24

Art. (Recesso) - Articolo Nuovo

Il percorso formativo si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal rapporto di apprendistato, dando un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Art. ... (Obblighi del datore di lavoro) - Articolo Nuovo

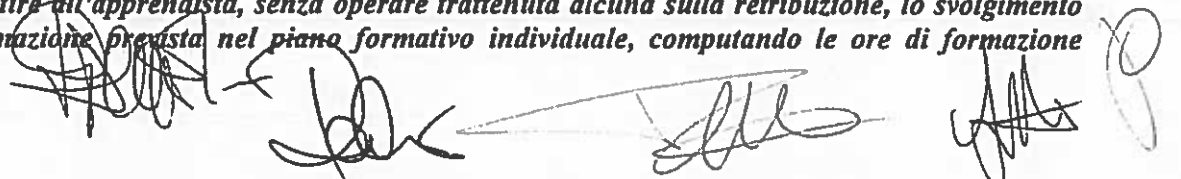
Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

a) impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;

c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;

d) consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione



all'interno dell'orario di lavoro;

e) accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. ... (Doveri dell'apprendista) - Articolo Nuovo

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal CCNL per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. ... (Referente per l'apprendistato) - Articolo Nuovo

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011 (ora art. 42, c. 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015), l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno all'azienda, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. ... (Attività formativa: durata e contenuti) - Articolo Nuovo

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale di Centri Elaborazione Dati (C.E.D.), Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissato dall'art.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella Tabella del piano orario curricolare che costituisce parte integrante del presente accordo.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella del piano orario curricolare le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. ... (Modalità di erogazione della formazione) - Articolo Nuovo

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché

tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning; anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare la formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art (Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo) - Articolo Nuovo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale EBCE i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. ... (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato) - Articolo Nuovo

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. ... (Malattia) - Articolo Nuovo

All'apprendista, in caso di malattia, senza ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione per un numero massimo di 12 giorni all'anno.

In caso di ricovero ospedaliero il trattamento economico per l'apprendista sarà equiparato a quello ordinario per i dipendenti del presente CCNL

Art. ... (Trattamento normativo) - Articolo Nuovo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale compie il tirocinio.

Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; nel secondo caso, allo scopo di soddisfare le esigenze formative, il rapporto non può avere durata inferiore a 24 ore settimanali.

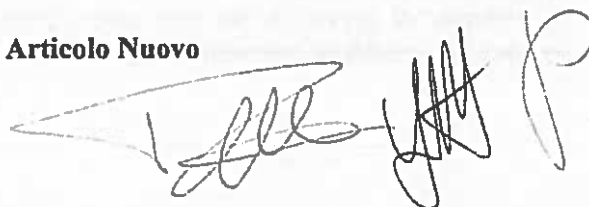
Art. ... (EASI) - Articolo Nuovo

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (EASI).

Art. ... (Rinvio alla legge) - Articolo Nuovo

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. ... (Competenze dell'Ente Bilaterale Nazionale) - Articolo Nuovo



Le Parti attribuiscono la responsabilità di monitorare, regolamentare, gestire ed assistere le aziende e gli apprendisti all'Ente Bilaterale nazionale EBCE

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. ... (Norme generali) - Articolo Nuovo

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente CCNL, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. ... (Durata) - Articolo Nuovo

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;*
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;*
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;*
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;*
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;*
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.*

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il

certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. ... (Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna) - Articolo Nuovo

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art(Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. ... (Inquadramento e retribuzione) - Articolo Nuovo

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, sarà attribuita convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del C.C.N.L.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del 5° livello:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto	65%

(Handwritten signatures and marks are present below the table and on the right margin.)

	<i>anno</i>	
<i>(Esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	<i>Quinto anno</i>	<i>70%</i>
<i>Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente</i>	<i>Anno unico</i>	<i>65%</i>
<i>Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato</i>	<i>Primo anno</i>	<i>65%</i>
	<i>Secondo anno</i>	<i>70%</i>
<i>Certificato di specializzazione tecnica superiore</i>	<i>Anno unico</i>	<i>70%</i>

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda -

Art. ... (Ferie) - Articolo Nuovo

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di Permessi Retribuiti

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruiti di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. ... (Recesso) - Articolo Nuovo

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. ... (Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante) - Articolo Nuovo

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. del presente CCNL, saranno ridotte di 12 mesi

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Art. ... (Norme generali) - Articolo Nuovo

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. ... (Durata) - Articolo Nuovo

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5 6, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. ... (Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna) - Articolo Nuovo

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

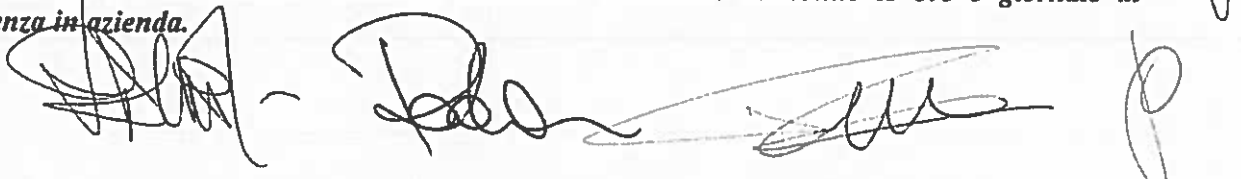
I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. ... (Periodo di prova) - Articolo Nuovo

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.



Art. ... (Inquadramento e retribuzione) - Articolo Nuovo

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. ... (Previdenza complementare - Assistenza sanitaria Welfare) - Articolo Nuovo

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. ... del presente CCNL

Art. ... (Recesso) - Articolo Nuovo

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

TITOLO VI

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 16 (Lavoro a tempo determinato) - Articolo Modificato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (Legge n. 96/2018). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

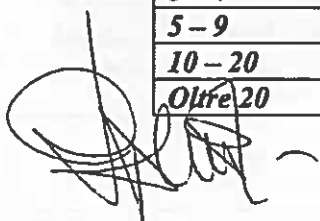
Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

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

Art. (Limiti quantitativi) – Articolo Nuovo

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	3
5 - 9	4
10 - 20	5
Oltre 20	30%



La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. ... (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale) - Articolo Nuovo

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che le aziende la cui base di computo sia superiore a 20 dipendenti, potranno assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite massimo del 35% e fino alla misura del 50% sulla base delle condizioni che seguono, utili altresì a consentire l'incremento di una sola unità lavorativa per le altre fasce dimensionali aziendali, così come riportate nella tabella del precedente articolo contrattuale [Limiti quantitativi]

Per il superamento dei limiti quantitativi di cui alla tabella del precedente articolo, il contratto a tempo determinato dovrà prevedere, fin dalla sua instaurazione, specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato, comunque diverse da quelle di cui all' articolo [Lavoro a tempo determinato]

Il contratto stesso dovrà essere sottoposto a preventiva procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale EBCE.

Art. ... (Nuove attività) - Articolo Nuovo

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art ... [Limiti quantitativi], i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi, previo rilascio di apposito parere di conformità da parte dell'Ente Bilaterale EBCE a seguito di approvazione di specifico progetto/programma operativo a supporto della richiesta di attivazione di tale strumento di flessibilità.

Art. ... (Diritto di precedenza) - Articolo Nuovo

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;*
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.*

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, della Disciplina Contrattuale Nazionale o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

Art. ... (Disciplina della successione dei contratti) - Articolo Nuovo

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova altresì applicazione:

- 1. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;*
- 2. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.*

Dichiarazione a verbale

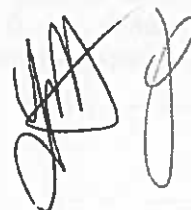
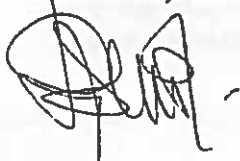
Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 2 [percettori di sostegno al reddito] del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. ... (Informazioni) - Articolo Nuovo

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

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

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



TITOLO VII

MERCATO DEL LAVORO

Art. 19 (Somministrazione di lavoro - Definizione) – Articolo Invariato

Art. 20 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato) - Articolo Modificato

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal 2° comma dell'art.31 del D.Lgs. 81/2015, convengono che, ad eccezione di quanto disciplinato all'articolo (Ulteriori contratti a tempo determinato con causale), il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 40 % del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 21 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato) - Articolo Modificato

Avuto riguardo dalla prerogativa rilasciata alla contrattazione collettiva dal 2° comma dell'art.31 del D. Lgs . 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Art. 22 (Obblighi di informazione) – Articolo Invariato

Art. 23 (Diritti dei lavoratori somministrati) – Articolo Invariato

Art. 24 (Lavoro intermittente) – Articolo Invariato

Art. 25 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente) – Articolo Invariato

Art. 26 – (Contratto di reimpiego) Articolo sostituito con la seguente articolazione

Art. 26 - Contratti di sostegno all'occupazione – Articolo Nuovo

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente C.C.N.L., di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. ... (Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato) – Articolo Nuovo
In caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato relativi a profili professionali inquadrabili nei livelli 2°- 3°super - 3°- 4°-5°-6° che abbiano i seguenti requisiti:

- a) non abbiano alcuna specializzazione professionale pregressa
- b) con più di 50 anni di età
- c) soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato

è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 36 mesi.

Art. ... (Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato) – Articolo Nuovo

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati per assunzione di lavoratori a tempo determinato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°- 3°super - 3°- 4°-5°- 6° della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, che siano in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 6 mesi dalla data di assunzione e di un livello per gli altri 6 mesi.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

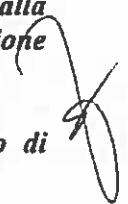
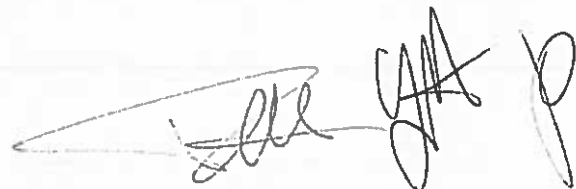
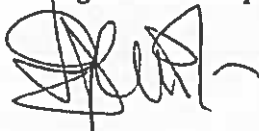
In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Art. ... (Inserimento lavorativo e formazione) – Articolo Nuovo

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

Art. ... (Monitoraggio e procedura di comunicazione per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione) – Articolo Nuovo



La disciplina in tema di contratto di sostegno all'occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle Parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sull'occupazione, in vista di una sua rivalutazione in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di comunicazione del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'art. ... ed all'art. ... all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE. La procedura deve essere attivata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo.

La mancata comunicazione ad EBCE da parte del datore di lavoro del documento contrattuale di sostegno alla occupazione, darà diritto al lavoratore, a far data dalla sottoscrizione del contratto, di ricevere il trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui all'art ..., secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore stesso.

Art. 27 (Gestione delle controversie) Articolo abrogato

TITOLO VIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 28 (Orario normale settimanale) – Articolo Modificato

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

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni

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

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

Art. 29 (Disposizioni per i lavoratori in reperibilità) – Articolo Modificato

I Centri Elaborazione Dati e le altre tipologie aziendali rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, 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 suddetta procedura non dovrà essere adottata in caso di clausola esplicita prevista nel contratto di assunzione (lettera di assunzione)*

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

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

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

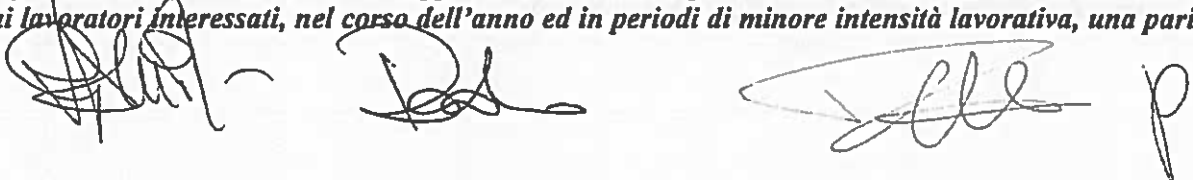
Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 30 (Flessibilità dell'orario) Articolo sostituito con la seguente articolazione

Art. 30 (Flessibilità dell'orario) – Articolo Nuovo

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, 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 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari



entità di ore di riduzione.

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

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.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art e nei limiti previsti dall'art del presente CCNL.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. ... (Flessibilità dell'orario – Ipotesi aggiuntiva) - Articolo Nuovo

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo art, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. ... (Procedure) - Articolo Nuovo

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. ... e ..., le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. ... del presente CCNL.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. ... e ... per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. ... (Banca delle ore) - Articolo Nuovo

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. ... e ..., che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- *i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;*
- *i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;*
- *per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.*

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. ... (Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro) - Articolo Nuovo

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. e ..., potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. ... [straordinario]

Art. (Durata massima dell'orario di lavoro) - Articolo Nuovo

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

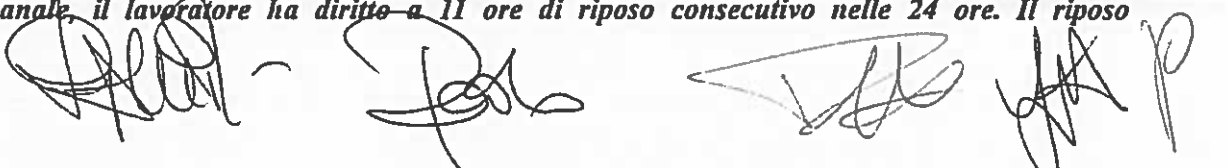
Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, 3° e 4° c. del D.Lgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

Tale periodo, ai sensi dell'art. 4 c. 4 del D.Lgs n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- *esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e specifici eventi, nonché per le attività connesse.*
- *necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria di macchinari, impianti, attrezzature;*
- *punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.*

Art.(Riposo giornaliero) - Articolo Nuovo

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo



giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- *cambio del turno/fascia;*
- *interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;*
- *attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;*
- *allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, allestimenti e riallestimenti straordinari, aperture week-end ed altri eventi promozionali*
- *aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative*
- *inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.*

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. ... (Disposizioni speciali) - Articolo Nuovo

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- *la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art., per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;*
- *la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art., e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui all'art., per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;*
- *la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art., e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art., per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.*

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

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

Art. 32 (Fissazione dell'orario) - Articolo Modificato

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.

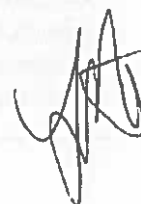
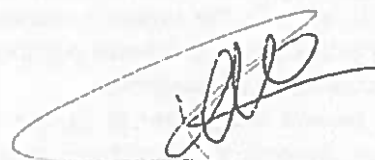
Art. 33 (Lavoratori discontinui) - Articolo Modificato

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

- 1) *uscieri*
- 2) *inservienti*

3) fattorini, abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.



TITOLO IX

PART-TIME

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Da Art. 34 a Art. 44 Articoli sostituiti con la seguente articolazione

Art. ... (Premessa) – Articolo Nuovo

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo concordano nel merito quanto segue.

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. ... (Rapporto a tempo parziale) – Articolo Nuovo

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

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

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

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale i Centri Elaborazione Dati e le altre tipologie aziendali rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, informeranno il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla L. 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

Art. ... (Lavoro supplementare - lavoro straordinario) – Articolo Nuovo

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente CCNL.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art ..., e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art ...

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art, secondo le modalità previste dall'art lettera a), e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. ..., e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

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

Art. ... (Clausole elastiche) – Articolo Nuovo

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Possono essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche, dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. ... del presente CCNL.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art., escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. ... (Disciplina del rapporto a tempo parziale) – Articolo Nuovo

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;*
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;*
- c) in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;*
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;*
- e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;*
- f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;*
- g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015.*

Art. ... (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale) – Articolo Nuovo

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. ... (Criterio di proporzionalità) – Articolo Nuovo

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. ... (Quota giornaliera della retribuzione) – Articolo Nuovo

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art ... (criterio di proporzionalità), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art (quota giornaliera per malattia ed infortunio).

Art. ... (Quota oraria della retribuzione) – Articolo Nuovo

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, 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

Art. ... (Ferie) – Articolo Nuovo

Conformemente a quanto previsto all'art[ferie], i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. ... (Festività) – Articolo Nuovo

Fermo restando quanto previsto all'art[retribuzione mensile], in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art[festività], con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art [retribuzione di fatto].

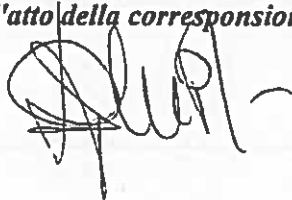
Art. ... (Permessi retribuiti) – Articolo Nuovo

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art[Permessi retribuiti per personale full-time], con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art ... [criteri di proporzionalità].

Art. ... (Mensilità supplementari) – Articolo Nuovo

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art

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



Art. ... (Preavviso e periodo di prova) – Articolo Nuovo

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.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno

Art. ... (Periodo di comporto per malattia e infortunio) – Articolo Nuovo

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art [criterio di proporzionalità] si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art [periodo di comporto], del presente contratto e pertanto il comporto è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. ... (Rinvio alla legge) – Articolo Nuovo

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO X

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 45 (Norme generali lavoro straordinario) – Articolo Modificato

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi dell'art. 5, comma 4 del D.Lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;*
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;*
- c) punte di più intensa attività;*
- e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.*

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

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti con riferimento ai contenuti disciplinati dall'art. 5 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 46 (Maggiorazioni lavoro straordinario) – Articolo Modificato

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del 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. ... del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art., e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art...., le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art...., e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art....

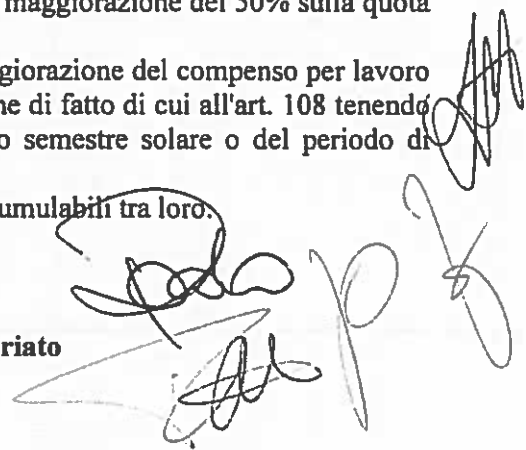
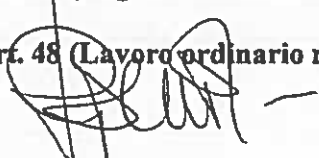
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24.00 alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui all'art...., e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art....

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

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

Art. 47 (Registro lavoro straordinario) - Articolo Invariato

Art. 48 (Lavoro straordinario notturno - divieto) - Articolo Invariato



TITOLO XI
LAVORO A TURNI

Art. 49 (Definizione del campo di applicazione) - Articolo Invariato

Art. 50 (Orario di Lavoro) - Articolo Invariato

Art. 51 (Reperibilità) - Articolo Invariato

Art. 52 (Sostituzione del lavoratore turnista) - Articolo Invariato

Art. 53 (Indennità) - Articolo Invariato

Art. 54 (Cumulo delle indennità) - Articolo Invariato

Art. 55 (Deroghe contrattuali) - Articolo Invariato

Art. 56 (Partecipazione dei lavoratori) - Articolo Invariato

TITOLO XII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 57 (Riposo settimanale) - Articolo Invariato

Art. 58 (Festività) - Articolo Invariato

Art. 59 (Retribuzione prestazioni festive) - Articolo Invariato

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

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

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito pari a 32 ore, verranno fruiti dai lavoratori in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

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

Con le stesse modalità saranno fruiti, a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro, ulteriori gruppi di permessi pari a 56 (cinquantasei) ore annue, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente CCNL in materia di riduzione, permessi e ferie.

I permessi complessivi pari a 88 ore annue, così come indicati ai precedenti commi 1 e 3, non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto di cui all'art.... in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

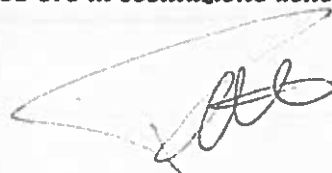
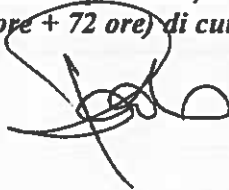
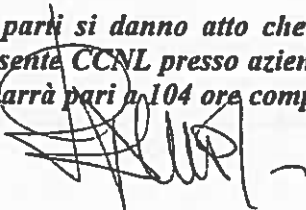
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, il richiamo alle armi, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva

Norma transitoria

Le parti si danno atto che per il personale in forza in data anteriore alla sottoscrizione del presente CCNL presso aziende con più di 15 dipendenti, il numero delle ore annuali di permessi rimarrà pari a 104 ore complessive (32 ore + 72 ore) di cui 32 ore in sostituzione delle 4 festività



abolite (L. 05/03/1977 n. 54, e D.P.R. 28/12/ 1985, n. 792) e 72 ore a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro.

Interpretazione autentica

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

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

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

TITOLO XIII

CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO – ASPETTATIVA

Art. 62 (Congedi retribuiti) - Articolo Invariato

Art. 63 (Congedo matrimoniale) - Articolo Invariato

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

Art. 65 (Diritto allo studio) - Articolo Invariato

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

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

Art. ... (Permessi per decessi e gravi infermità) – Articolo Nuovo

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. [Permessi retribuiti].

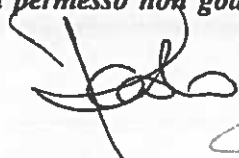
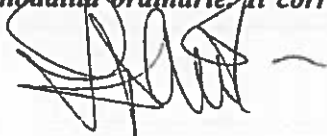
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per



altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. ... (Aspettativa per gravi motivi familiari) – Articolo Nuovo

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale di cui agli articoli ... e

Art (Aspettativa per tossicodipendenza) – Articolo Nuovo

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per 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 da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. (Congedi e permessi per handicap) – Articolo Nuovo

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli otto anni di età del bambino;*
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;*
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.*

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

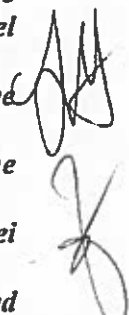
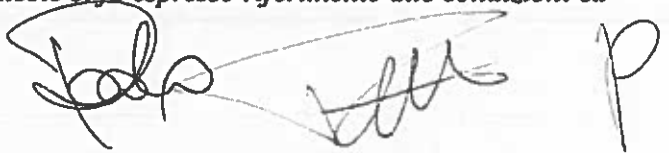
Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.



Art. 68 (Funzioni pubbliche elettive) – Articolo Modificato

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

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

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato

Art. 69 (Volontariato civile) - Articolo Invariato

TITOLO XIV

FERIE

Art. 70 (Ferie) - Articolo Invariato

Art. 71 (Determinazione periodo di ferie) - Articolo Invariato

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

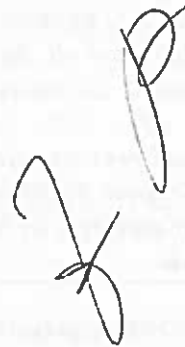
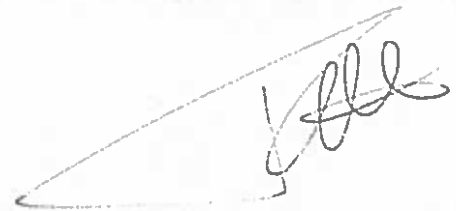
Art. 73 (Insorgenza della malattia durante il periodo feriale) - Articolo Invariato

Art. 74 (Normativa per cessazione rapporto) - Articolo Invariato

Art. 75 (Richiamo lavoratore in ferie) - Articolo Invariato

Art. 76 (Irrinunciabilità) - Articolo Invariato

Art. 77 (Registro ferie) - Articolo Invariato

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'P' with a vertical line extending downwards from its base.A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping horizontal stroke that curves upwards at the right end, with several smaller loops and strokes below it.A handwritten signature in black ink, composed of several overlapping, vertical and diagonal strokes that form a complex, abstract shape.A handwritten signature in black ink, featuring a large, rounded, bowl-like shape at the top, with several smaller, curved strokes extending downwards from its base.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'A' with a vertical line extending downwards from its base, and several other strokes that form a complex, abstract shape.

TITOLO XV

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 78 (Missioni) - Articolo Modificato

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

In tal caso, al personale compete:

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

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

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

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

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

Art. 79 (Trasferimenti) - Articolo Invariato

Art. 80 (Disposizioni per i trasferimenti) - Articolo Invariato

TITOLO XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 81 (Malattia) - Articolo Invariato

Art. 82 (Normativa) – Articolo Modificato

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; inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt e

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

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

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

Art. 83 (Obblighi del lavoratore) - Articolo Invariato

Art. 84 (Periodo di comportamento) – Articolo Modificato

Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comporto pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. e, salvo quanto disposto dal successivo art

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

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

Art. 85 (Trattamento economico di malattia) - Articolo Invariato

Art. 86 (Infortunio) – Articolo Modificato



Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali i Centri Elaborazione Dati *ovvero le altre tipologie aziendali rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL*, sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente.

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

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

Art. 87 (Trattamento economico di infortunio) - Articolo Invariato

Art. 88 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio) - Articolo Invariato

Art. 89 (Festività) - Articolo Invariato

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

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

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

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

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

Art. 91 (Tubercolosi) - Articolo Invariato

Art. 92 (Sicurezza sul lavoro) Articolo abrogato

Art. 93 (Rimando alla vigente normativa) - Articolo Invariato

TITOLO XVII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 94 (Congedo di maternità e paternità) - Articolo Invariato

Art. 95 (Congedo parentale) - Articolo Invariato

Art. 96 (Congedo parentale a ore) - Articolo Invariato

Art. 97 (Permessi per assistenza) - Articolo Invariato

Art. 98 (Normativa) – Articolo Modificato

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

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

Ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché 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 anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato d.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

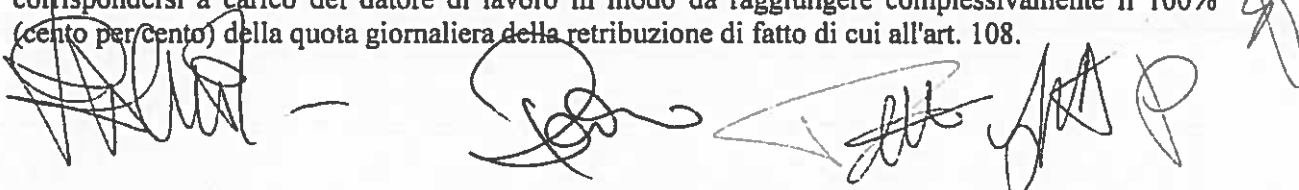
La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto d.lgs. n. 151/2001.

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, 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.

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



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

Art. 99 (Apprendistato e maternità) - Articolo Invariato

TITOLO XX

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 103 (Mansioni del lavoratore) – Articolo Modificato

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

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

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

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a sei mesi.

Art. ... (Mansioni promiscue) - Articolo Nuovo

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 104 (Modificazioni tecnologiche) – Articolo Modificato

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

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

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



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

Art. 105 (Passaggi di livello) – Articolo Invariato

Art. 106 (Scatti di anzianità) – Articolo Modificato

L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° Gennaio 2019.

La normativa sulla maturazione degli scatti di anzianità, disciplinata nel presente articolo, continuerà viceversa ad essere applicata esclusivamente per il personale in forza al 31-12-2018. Per il suddetto personale vale in via esclusiva la tabella e la regolamentazione già in atto come di seguito riportata.

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, in base alla seguente tabella:

Inquadramento	
Quadri di Direzione	52.00 €
Quadri	47.00 €
1 livello	44.00 €
2 livello	40.00 €
3 livello Super	36.00 €
3 livello	33.00 €
4 livello	30.00 €
5 livello	27.00 €
6 livello	24.00 €

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

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

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

TITOLO XVIII

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 100 (Sospensione) - Articolo Invariato

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO XIX

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 101 (Decorrenza anzianità di servizio) - Articolo Invariato

Art. 102 (Computo anzianità frazione annua) - Articolo Invariato

TITOLO XXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 107 (Normale retribuzione) – Articolo Invariato

Art. 108 (Retribuzione di fatto) – Articolo Invariato

Art. 109 (Retribuzione mensile) – Articolo Invariato

Art. 110 (Quota giornaliera) – Articolo Invariato

Art. 111 (Quota oraria) – Articolo Invariato

Art. 112 (Paga base nazionale conglobata) – Articolo Modificato

Per tutte le categorie e i livelli previsti dalla classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella tabella A allegata, che fa parte integrante del presente contratto.


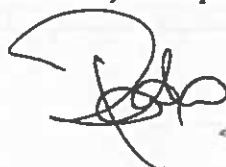
TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE LORDA

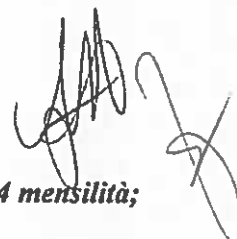
LIVELLO	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/01/2019	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/02/2020	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/10/2020	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/05/2021	Totale Incremento retributivo
<i>Quadri di direzione</i>	2.691,90	2.718,69	2.732,08	2.758,87	80,36
<i>Quadri</i>	2.446,86	2.470,99	2.483,15	2.507,28	73,00
<i>I</i>	2.100,41	2.121,31	2.131,76	2.152,66	62,70
<i>II</i>	1.880,45	1.899,16	1.908,51	1.927,22	56,13
<i>III S</i>	1.802,95	1.820,88	1.829,84	1.847,77	53,82
<i>III</i>	1.687,84	1.704,63	1.713,02	1.729,81	50,38
<i>IV</i>	1.570,46	1.586,09	=1.593,90	1.609,53	46,88
<i>V</i>	1.495,25	1.510,13	1.517,57	1.532,45	44,63
<i>VI</i>	1.262,75	1.275,31	1.281,59	1.294,15	37,69

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

Dal 1° gennaio 2019:

- **Quadri di Direzione Euro 252,00 (duecentocinquanta due/00 euro) lorde per 14 mensilità;**
- **Quadri Euro 222,00 (duecentoventidue/00 euro) lorde per 14 mensilità.**

Dal 1° gennaio 2020:

- **Quadri di Direzione Euro 259,00 (duecentocinquantanove/00 euro) lorde per 14 mensilità;**
- **Quadri Euro 226,00 (duecentoventisei/00 euro) lorde per 14 mensilità.**

Dal 1° gennaio 2021:

- **Quadri di Direzione Euro 265,00 (duecentosessantacinque/00 euro) lorde per 14 mensilità;**
- **Quadri Euro 230,00 (duecentotrenta/00 euro) lorde per 14 mensilità.**

Una tantum

A copertura del periodo **1°luglio 2018 - 31 dicembre 2018**, a tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL spetta la corresponsione di un importo forfettario una tantum pari a:

€100,00 lordi per i Quadri di direzione, Quadri, 1°livello e 2° livello

€60,00 lordi per 3°livelloS, 3°livello, 4°livello, 5°livello e 6°livello

da erogare con la retribuzione di **Maggio 2019**. Tale importo sarà riproporzionato per i lavoratori part-time e commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo **1°luglio 2018 - 31 dicembre 2018** con riduzione proporzionale per i casi di aspettativa, congedo parentale, sospensioni per mancanza di lavoro concordate. L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del TFR. **In caso di risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta antecedentemente al mese di maggio 2019, la quota una-tantum spettante al lavoratore verrà corrisposta contestualmente al TFR ed alle altre competenze di fine rapporto.**

Art. 113 (Assorbimenti) – Articolo Invariato

Art. 114 (Prospetto paga) – Articolo Invariato

TITOLO XXII

MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a e 14a) - ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

Art. 115 (Tredicesima mensilità) – Articolo Invariato

Art. 116 (Quattordicesima mensilità) – Articolo Invariato

Art. 117 (Elemento economico di garanzia) – Articolo Modificato

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento economico di garanzia".

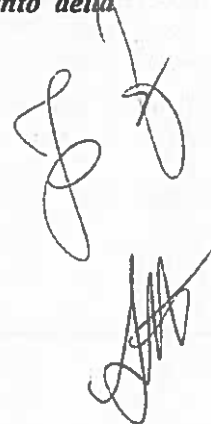
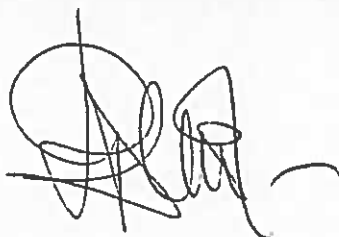
L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- *verrà erogato con la retribuzione di Gennaio 2022;*
- *competete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31-12-2021, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art ..., in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dal 01-01-2019 al 31-12-2021;*
- *per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art;*
- *l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;*
- *l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga corrisposto successivamente al 01-01-2019;*
- *si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente CCNL;*

IMPORTO:

<i>Quadri, I e II livello</i>	<i>III e IV livello</i>	<i>V e VI livello</i>
<i>80 € lordi</i>	<i>65 € lordi</i>	<i>50 € lordi</i>

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'elemento economico di garanzia per l'anno di competenza.



TITOLO XXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 118 (Campo di applicazione) – Articolo Invariato

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

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

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

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

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

Art. 124 (Indennità sotterranei) - Articolo Abrogato

Art. 125 (Indennità mensa) – Articolo Modificato

I CED o comunque le Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto con più di 10 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a € 5,29 giornalieri.

Nota a verbale

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

Art. 126 (Indennità mezzi pubblici) - Articolo Modificato

I CED o comunque le Aziende rientranti nella sfera nella sfera di applicazione del presente contratto, che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato attribuiranno ai dipendenti una indennità di trasporto pari al costo mensile dell'abbonamento al trasporto pubblico per il solo territorio comunale.

Art. 127 (Indennità locali rumorosi) - Articolo Abrogato

Art. 128 (Indennità valori) – Articolo Invariato

Art. 129 (Indennità vestiario – Divisa di lavoro) - Articolo Abrogato

Art. 130 (Indennità vestiario – Codice di abbigliamento) - Articolo Abrogato

TITOLO XXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 131 (Recesso Dal Contratto A Tempo Indeterminato Ex Art. 2118 C.C.) – Articolo Modificato

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti all'art.[preavviso].

Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Il lavoratore può recedere secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

Art. 132 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.) – Articolo Invariato

Art. 133 (Recesso – Normativa) – Articolo Modificato

Nei Centri Elaborazione Dati o comunque nelle Aziende rientranti nel campo di applicazione del presente contratto comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, della legge 11 maggio 1990, n. 108 e del D. Lgs. n.23 del 2015, il licenziamento nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art.132 del presente CCNL) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

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

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

Art. 134 (Nullità del licenziamento) – Articolo Invariato

Art. 135 (Nullità del licenziamento per matrimonio) – Articolo Invariato

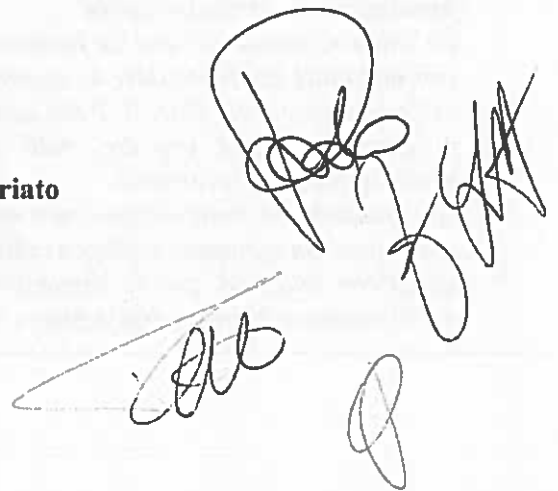
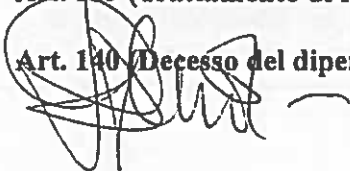
Art. 136 (Licenziamento simulato) – Articolo Invariato

Art. 137 (Preavviso) – Articolo Invariato

Art. 138 (Indennità sostitutiva del preavviso) – Articolo Invariato

Art. 139 (Trattamento di fine rapporto) – Articolo Invariato

Art. 140 (Recesso del dipendente) – Articolo Invariato



Art. 141 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto) – Articolo Invariato

Art. 142 (Dimissioni) – Articolo Modificato

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

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III super Livello	45 giorni di calendario
III e IV Livello	30 giorni di calendario
V e VI Livello	20 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III super Livello	60 giorni di calendario
III e IV Livello	45 giorni di calendario
V e VI Livello	30 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	90 giorni di calendario
IV e V Livello	60 giorni di calendario
VI e VII Livello	45 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.138 del presente CCNL, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma e 14ma mensilità. 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 nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. ...(Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione) – Articolo Nuovo

Le Parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. A tal fine, le Parti convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Al contempo, le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile per il mantenimento dei requisiti soggettivi funzionali alle specifiche mansioni con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore formato dall'azienda ed in possesso delle senza un adeguato preavviso idoneo a

consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori lavoratori alla prescritta formazione, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dell'impresa.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo previste unilateralmente dall'azienda nell'ambito dell'esercizio del potere direttivo datoriale, il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Nel caso pertanto in cui il lavoratore abbia fruito nei 36 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui all'art. 142 che precede, come di seguito specificato:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I/II livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
III ^{sup} /III livello	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario
IV/V livello	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I/II livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
III ^{sup} /III livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IV/V livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

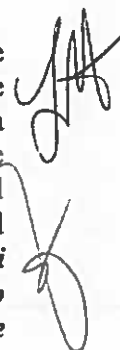
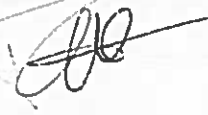
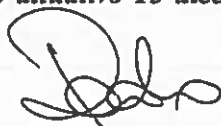
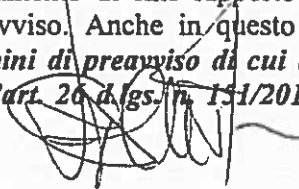
A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 36 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 36 mesi precedenti
I/II livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
III ^{sup} /III livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IV/V livello	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno inoltre stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

Art. 143 (Dimissioni per matrimonio) - Articolo Modificato

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art.139 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.137 secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e



delle Politiche sociali e successive modificazioni e confermate, a pena di nullità, *all'Ispettorato Territoriale del Lavoro* entro il termine di un mese. La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla L. 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 145 (Formalità per dimissioni) - Articolo Modificato

Per la comunicazione delle dimissioni, i lavoratori dovranno rispettare le formalità previste dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

TITOLO XXV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 146 (Obblighi del prestatore di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 147 (Divieti) – Articolo Invariato

Art. 148 (Giustificazioni delle assenze) – Articolo Invariato

Art. 149 (Rispetto orario di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 150 (*Ulteriori doveri del lavoratore*) – Articolo Modificato

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

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

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

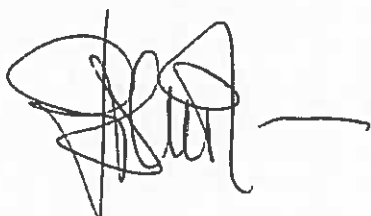
Art. 151 (Provvedimenti disciplinari) – Articolo Invariato

Art. 152 (Codice disciplinare) – Articolo Invariato

Art.153 (*Applicazione delle sanzioni disciplinari*) – Articolo Modificato

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di cinque giorni assegnato al lavoratore stesso, per presentare le sue controdeduzioni così come indicato dal datore di lavoro al momento della contestazione degli addebiti disciplinari .

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



TITOLO XXVI

RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 154 (Assistenza legale) – Articolo Invariato

Art. 155 (Normativa su procedimenti penali) – Articolo Invariato

TITOLO XXVII

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. ... (Statuto dei Lavoratori) – Articolo Nuovo

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. ... (Diritto d'affissione) – Articolo Nuovo

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria del presente CCNL ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art. 156 (Relazioni Nazionali) - Articolo Abrogato

Art. 157 (Relazioni Regionali) - Articolo Abrogato

Art. 158 (Rappresentanze Sindacali Unitarie) – Articolo Invariato

Art. 159 (Regolamento elettorale RSU) – Articolo Invariato

Art. ... (R.S.A. - Rappresentanza Sindacale Aziendale) – Articolo Nuovo

Nell'Azienda può essere altresì costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. ... (Rappresentanza dei Lavoratori) – Articolo Nuovo

L'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria del presente CCNL le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi dell'UGL TERZIARIO

Art. 160 (Assemblea) – Articolo Modificato

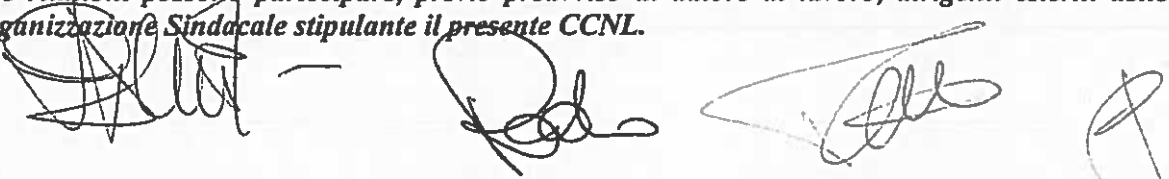
I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria del presente CCNL.

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulante il presente CCNL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature on the right, and several initials on the far right.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti.

Art. 161 (Delegato Provinciale) – Articolo Modificato

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da CED, *Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.* con meno di 16 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso i CED, *Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.* con meno di 16 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della L. n. 300 del 20 maggio 1970.

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

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

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

Art. 162 (Deleghe Sindacali)- Articolo Invariato

Art. ... (Diritto d'affissione) – Articolo Nuovo

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria del presente CCNL ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art ... (Referendum) – Articolo Nuovo

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria del presente CCNL su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. ... (Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente CCNL) – Articolo Nuovo

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

TITOLO XXVIII

ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Premessa

Le Parti ritengono fondamentale il rafforzamento del sistema della Bilateralità e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo. Ribadiscono che le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità costituiscono un diritto contrattuale del singolo lavoratore che, quindi, matura un diritto contrattuale di natura retributiva – alla stregua di una retribuzione aggiuntiva o integrativa – che i datori di lavoro devono garantire, anche qualora non aderiscano al sistema. L'applicazione del CCNL per i Centri Elaborazione Dati, *Imprese ICT, professioni digitali e S.T.P.* comporta, pertanto, per i datori di lavoro l'obbligo di versamento all'EBCE dei contributi stabiliti dal CCNL o, in alternativa, il versamento delle somme indicate in busta paga, fermo restando l'obbligo di garantire, in ogni caso, le prestazioni previste dal sistema della Bilateralità.

Art. ... (Bilateralità) – Articolo Nuovo

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.

In particolare tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nei comparti di ASSOCED e LAIT, punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di settore con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.

Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali

Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

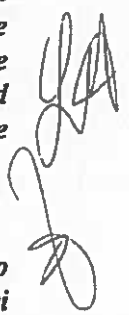
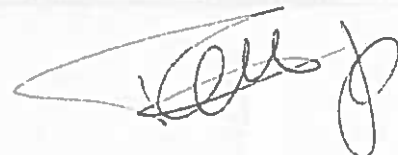
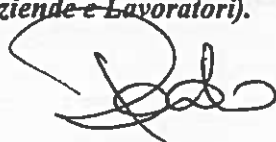
Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali EBCE, anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa EASI.

Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente CCNL i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nei Settori rappresentati da ASSOCED e LAIT.

Art. 163 (Ente Bilaterale Nazionale - EBCE) – Articolo Modificato

L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).



L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economico del Settore rappresentato dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art ... (Diritto d'informazione);*
- b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;*
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;*
- d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;*
- e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;*
- f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario (art), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (art);*
- g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;*
- h) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt ... e ...;*
- i) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;*
- j) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;*
- k) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;*
- l) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;*
- m) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore rappresentato dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;*
- n) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;*
- o) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;*
- p) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;*
- q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel Settore rappresentato dalle organizzazioni datoriali firmatarie del presente CCNL ;*

- r) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- s) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- t) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- u) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- v) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- w) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.
- x) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

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

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

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

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

Art. 164 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale) - Articolo Modificato

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

Dal 1° gennaio 2019, la quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di 8,50 (otto/50) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità, di cui 6 (sei) euro a carico dei datori di lavoro e 2,50 (due/50) euro a carico dei lavoratori.

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

La quota sarà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce EBCE alla "sezione INPS".

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L., un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a **euro 20,00**.

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

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

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, complex signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Roberto'. To the right, there are several smaller, more stylized signatures and initials, including one that looks like 'J' and another that looks like 'S'.

TITOLO XXIX

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 165 (Composizione delle controversie) - Articolo Modificato

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di EBCE di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti datoriali firmatarie.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante delle Parti Datoriali firmatarie e competenti per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante locale di Ugl Terziario cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e a tal fine deve contenere:

1. *il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;*
2. *la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;*
3. *la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.*

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410, 411 e 412 ter c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. ... In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una

controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

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

Art. 166 (Commissioni di certificazione) - Articolo Modificato

Le parti convengono che all'interno degli enti territoriali bilaterali siano costituite le Commissioni di Certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

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

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione Territoriale opererà, in via sussidiaria, la Commissione di Certificazione Nazionale presso l'EBCE. La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di Certificazione sono disciplinate nello schema tipo di regolamento allegato al presente CCNL.

Art. 167 (Collegio arbitrale) - Articolo Modificato

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito presso EBCE, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato presso EBCE e contemporaneamente all'altra parte.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata a/r o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale UGL Terziario a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

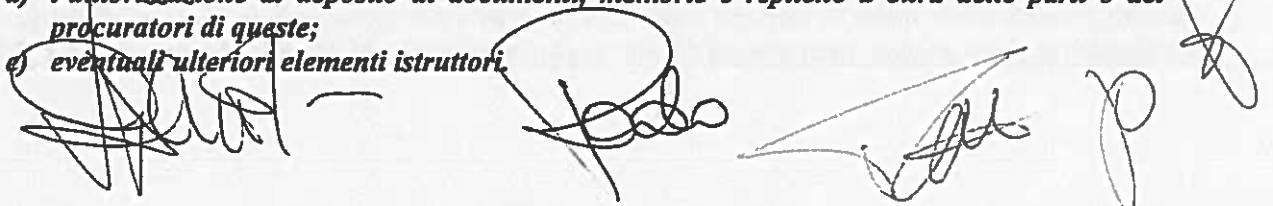
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

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

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

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Fedeo'. To the right of this, there are several smaller, less distinct signatures and initials, including one that looks like 'p' and another that is a vertical scribble.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti dalle Parti. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c..

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Art. 168 (Clausola compromissoria) - Articolo Modificato

Ai sensi dell'art. 31 comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al collegio arbitrale, di cui l'art. 167 delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.

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

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata dall'apposita Commissione di certificazione di cui all'art. 166 con il compito di accertare, all'atto della sottoscrizione, l'effettiva volontà delle parti a devolvere ad arbitri eventuali controversie derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 169 (Commissione Paritetica Nazionale) - Articolo Sostituito In Altro Titolo

Art. 170 (Procedure) - Articolo Sostituito In Altro Titolo

Art. 171 (Organismi Paritetici) - Articolo Sostituito In Altro Titolo

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

Art. 173 (Contributi di assistenza contrattuale Assoced)- Articolo Modificato

Le Parti considerano il presente corpo contrattuale uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente Contratto Nazionale di Lavoro mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei

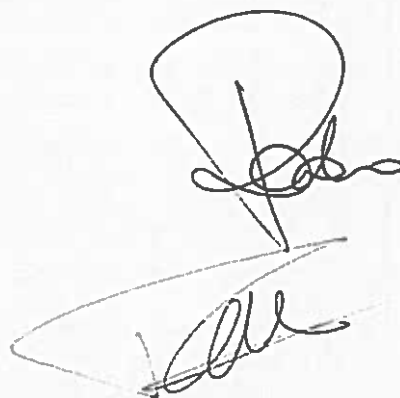
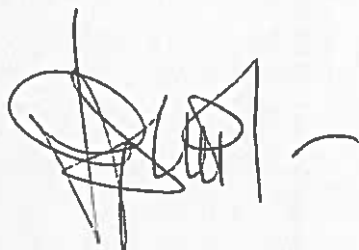
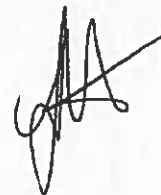
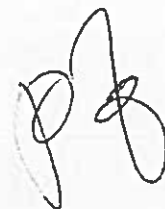
datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 1% a carico dei datori di lavoro e dello 0,10% a carico dei dipendenti - con trattenuta operata dal datore di lavoro - da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile di cui all'art.108 del presente C.C.N.L.; i suddetti contributi saranno versati mensilmente, a cura dei datori di lavoro, con l'apposita denuncia contributiva INPS, imputando l'importo calcolato con le modalità sopra evidenziate, precedute dal codice contributivo W450.

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.



TITOLO XXX

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

(TITOLO INTERAMENTE SOSTITUITO)

Art. 174 (Contrattazione integrativa) - Articolo Abrogato

Art. 175 (Materie) - Articolo Abrogato

Art. 176 (Premio di risultato) - Articolo Abrogato

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

TITOLO XXX

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Art. ... (Livello nazionale – Diritto di informazione) – Articolo Nuovo

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, ASSOCED e LAIT congiuntamente all'Organizzazione Nazionale dei lavoratori UGL TERZIARIO si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;**
- b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;**
- c) la formazione e riqualificazione professionale;**
- d) la struttura dei comparti ASSOCED e LAIT nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;**
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione dei settori ASSOCED e LAIT sia globalmente che articolati per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sui settori e la opportunità di eventuali loro modifiche**

Art (Livello territoriale – Diritto di informazione) – Articolo Nuovo

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

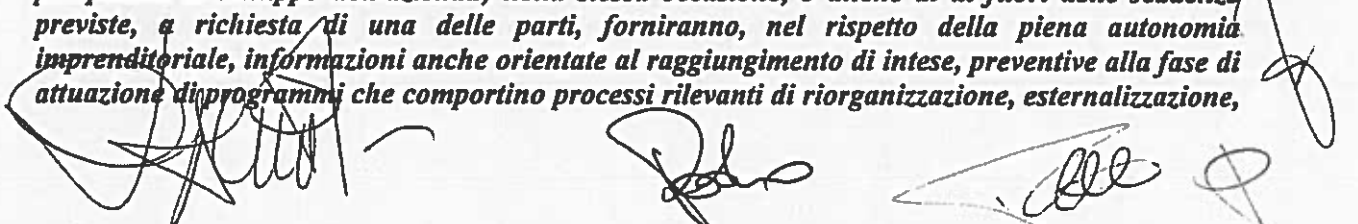
Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete distributiva dei settori rappresentati da ASSOCED e LAIT ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.

Art. ... (Livello aziendale – Diritto di informazione) – Articolo Nuovo

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;**
- b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;**
- c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.**

Si incontreranno con la O.S. stipulante ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione,



appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio. Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con la O.S le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. ... (Livelli di contrattazione) – Articolo Nuovo

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;*
- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.*

Contratto nazionale di categoria - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello aziendale - La contrattazione aziendale, prevista dal presente CCNL, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL TERZIARIO firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può

definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato 1) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti merceologici.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente CCNL di Lavoro potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. ... (Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) - Articolo Nuovo

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

Art. (La contrattazione territoriale) - Articolo Nuovo

- 1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale*

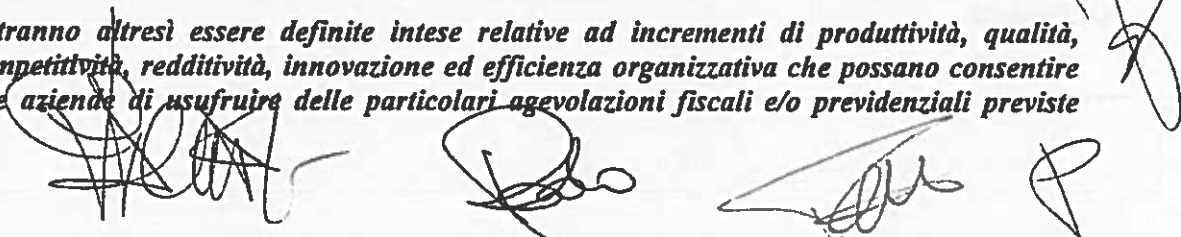
Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato disciplinati dal presente CCNL;*
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;*
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;*
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.*

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

- 2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste*



dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.

3. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:
 - a) *Enti Bilaterali Territoriali, con gli scopi e le modalità previste dall'articolo .. in quanto compatibile per tale livello;*
 - b) *Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;*
 - c) *Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n° 81/08 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in materia di salute e sicurezza.*
4. *Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente CCNL delega alla bilateralità di settore. Agli sportelli saranno, altresì, affidate in via sperimentale quelle di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostegno dell'occupazione giovanile - anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione dell'inserimento lavorativo - in base alle vigenti disposizioni previste per tale fattispecie.*
5. *Le condizioni per la costituzione degli sportelli ed il finanziamento delle attività saranno definite dalle Parti firmatarie con apposito protocollo aggiuntivo parte integrante del presente CCNL.*

Art. ... (Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale) - Articolo Nuovo

Le piattaforme saranno inviate dalle O.S. territoriali UGL Terziario alle Parti firmatarie datoriali al medesimo livello nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie del presente CCNL c/o EBCE, eventuali osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che il presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Art. ... (La contrattazione aziendale) - Articolo Nuovo

A) Soggetti

- *La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL TERZIARIO*

B) Requisiti

- *Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.*

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal presente CCNL, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente CCNL.

C) Finalità e contenuti

- *Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.*

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:

- *le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;*
- *non sarà consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;*
- *le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;*
- *le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabilità non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.*

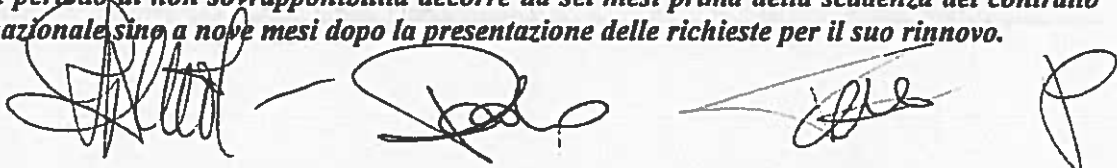
Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

D) Durata e Procedure

- *L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.*

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.



Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulanti il presente CCNL, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi. A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art ... del presente CCNL. (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia).

E) Ambito di Applicazione e Materie

- *La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, e di conseguenza per tali imprese potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.*

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo art

E.1) Materie oggetto della contrattazione

1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

2) eventuali forme di flessibilità oraria;

3) part time;

4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali

5) contratti a termine;

6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. ...;

8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a*

domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;

10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";

11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente CCNL;

13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente CCNL, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art., e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia) di cui all'art., le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

F) Commissione consultiva

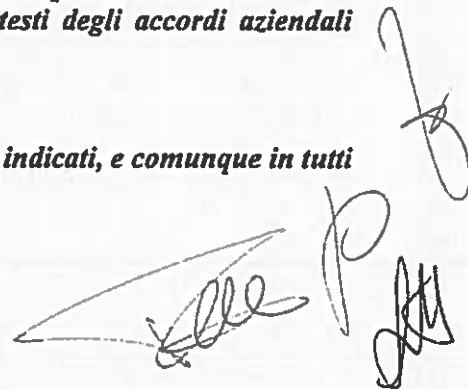

- *È costituita una Commissione consultiva nazionale paritetica, presso L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione Consultiva, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.*

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

Art ... (Crisi, Sviluppo, Occupazione) - Articolo Nuovo

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- *Il superamento di situazioni di crisi;*
- *Lo sviluppo economico e occupazionale;*



- **L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;**
- **Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.**

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del presente CCNL.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

TITOLO (NUOVO TITOLO)

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art ... (Organismi paritetici) - Articolo Nuovo

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituirei seguenti organismi o commissioni paritetiche:

- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;**
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;**
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act;**
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;**
- 5) Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza**

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

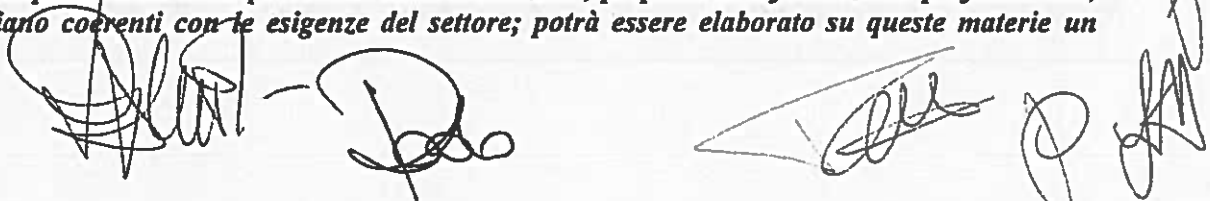
Art. ... (Organismo Partecipativo Nazionale) - Articolo Nuovo

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto agli artt e seguenti (informazioni nazionali - territoriali - aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione della presente CCNL

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- **andamento e prospettive del mercato delle aziende rappresentate da ASSOCED e LAIT**
- **andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;**
- **tendenze dello sviluppo tecnologico;**
- **tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;**
- **l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;**
- **salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;**
- **informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;**
- **l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;**
- **la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;**
- **monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.**

L'Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un



documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell'Organismo Partecipativo Nazionale ASSOCED e LAIT daranno inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;*
- eventuale insorgere di crisi di settore;*
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto.*

Art. ... (Commissione Nazionale per le Pari Opportunità) - Articolo Nuovo

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di UGL con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;*
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;*
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;*
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende aderenti al sistema ASSOCED e LAIT;*
- e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;*
- f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.*

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Osservatorio Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del CCNL, la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art (Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act) - Articolo Nuovo

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle

disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal Jobs Act e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. ... (Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia) - Articolo Nuovo

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia, costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento della Disciplina Contrattuale Nazionale su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

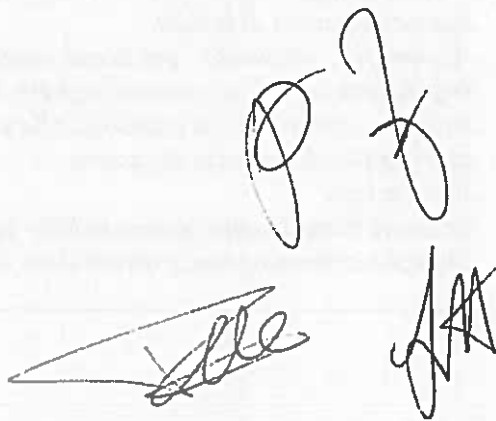
Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Art. ... (Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza) - Articolo Nuovo

Le Parti, avuto riguardo alle particolari dinamiche relative alla disciplina della Sicurezza sui luoghi di lavoro, hanno regolamentato in un apposito accordo monografico (Allegato 2), che forma parte integrante del presente CCNL, le specifiche procedure relative all'Organismo Paritetico nazionale per la sicurezza, alle quali si rinvia per la pratica realizzazione delle attività demandate.



TITOLO XXXI

TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 178 (Tutela delle lavoratrici madri) – Articolo Invariato

Art. 179 (Pari Opportunità) - Articolo Abrogato

Art. 180 (Azioni Positive) – Articolo Invariato

Art. .. (Condizioni ambientali) – Articolo Nuovo

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 181 (Molestie sui luoghi di lavoro) – Articolo Modificato

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

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

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad

essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Art. 182 (Lavoratori di lingua non italiana) – Articolo Invariato

Art. 183 (Lavoratori stranieri) - Articolo Invariato

Art. 184 (Aspettativa per tossicodipendenza) - Articolo Sostituito in Titolo XIII - CONGEDI

Art. ... (Mobbing) – Articolo Nuovo

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

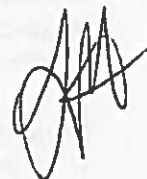
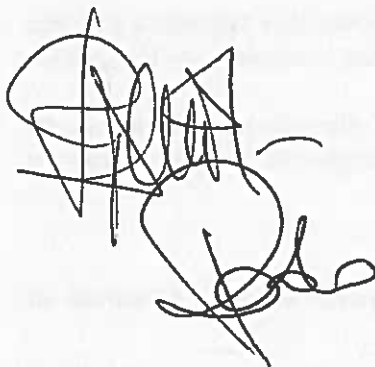
In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- g) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;*
- h) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
- i) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;*
- j) formulazione di un codice quadro di condotta.*

Art. 185 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap) – Articolo Invariato



TITOLO XXXII

TELELAVORO E SMART WORKING

Art. 186 (Definizione) – Articolo Invariato

Art. 187 (Campo di applicazione) – Articolo Invariato

Art. 188 (Dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 189 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 190 (Furto di dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 191 (Orario di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 192 (Durata) – Articolo Invariato

Art. 193 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni) – Articolo Invariato

Art. 194 (Infortuni) – Articolo Invariato

Art. 195 (Santo patrono) – Articolo Invariato

Art. 196 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro) – Articolo Invariato

Art. 197 (Riceratori delocalizzati) – Articolo Invariato

Art. 198 (Rimando alla normativa) – Articolo Invariato

Art. (Smart Working) – Articolo Nuovo

Le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente CCNL, il sistema di welfare aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale;

le Parti individuano lo smart-working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;

il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale sono funzionali e favoriscono lo smart-working;

la flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa agevola la focalizzazione della risorsa e del Responsabile sugli obiettivi/risultati, valorizzando il rapporto fiduciario attraverso un confronto trasparente;

le Parti si danno atto che lo smart-working, così come definito e disciplinato all'interno del presente CCNL, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Principi generali

1. A partire dal 1° gennaio 2019 è introdotto lo smart-working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

4. Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora.
- da altro luogo;
- da altra sede aziendale.

5. L'adesione allo smart-working potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dalle lavoratrici/dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro. Sono escluse/i le lavoratrici e i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

6. L'accordo individuale sullo smart-working sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro individuando i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;

- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

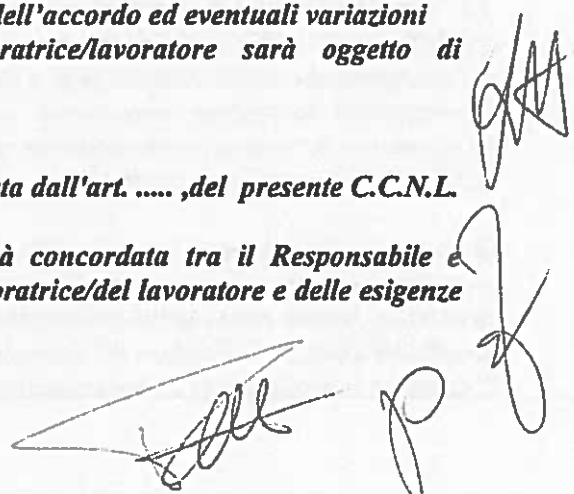
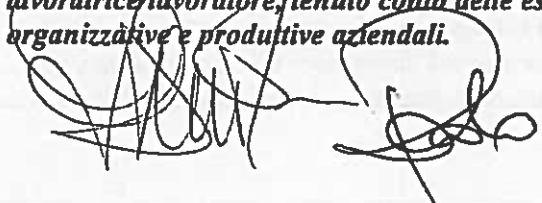
- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente CCNL e dalle disposizioni aziendali.

L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni. Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratrice/lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Orario di lavoro

7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. ,del presente C.C.N.L.

8. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il Responsabile e lavoratrice/lavoratore, tenuto conto delle esigenze della lavoratrice/del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.



9. La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e diretto/a responsabile.

10. I lavoratori di norma potranno lavorare in smart working, per un massimo di 12 giornate nel mese non frazionabili, fatti salvi diversi accordi tra le Parti

11. Il numero delle giornate in smart-working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore.

12. Lo smart-working potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'orario di lavoro diurno feriale compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00. Sono fatti salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicinata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolare esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti

Recesso

13. L'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working;

- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart-working;

- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda;

Strumenti informatici

14. Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working.

15. La lavoratrice/il lavoratore utilizzeranno gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. La lavoratrice/il lavoratore sono tenuti ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, la lavoratrice/il lavoratore concorderanno con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro

della lavoratrice/del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

16. Prima dell'inizio dello smart-working, in favore delle lavoratrici/dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

17. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

18. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. (Doveri) del presente CCNL.

19. La lavoratrice/ e Il lavoratore che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. La lavoratrice/Il lavoratore hanno diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

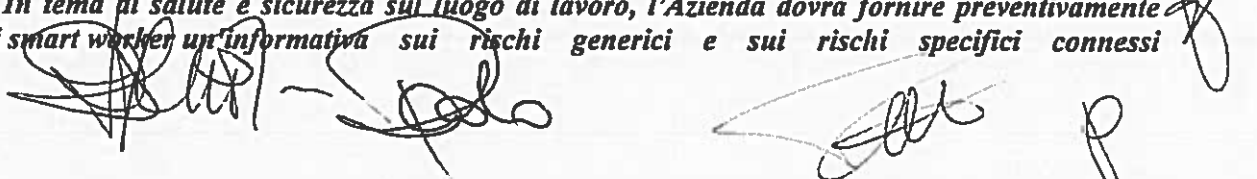
20. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working hanno diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale,

21. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

22. Alla lavoratrice/al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

23. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un' informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, somewhat illegible signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Polo'. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'P' and another that is more stylized.

all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 16, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.

24. La lavoratrice/il lavoratore hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

25. Qualora una lavoratrice/un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart-working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare l'Azienda fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'Inail dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

26. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal presente CCNL.

27. Annualmente verrà fornito da parte dell'Ente Bilaterale EBCE alle Parti firmatarie della presente disciplina, un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello Smart working.

Art. (Controlli a distanza) – Articolo Nuovo

E' vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs.151/15, per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o con la O.S firmataria del presente CCNL.

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa deve essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro.

TITOLO XXXIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PREVIDENZA COMPLEMENTARE WELFARE

Art. 199 (Ente Assistenza Sanitaria Integrativa) – Articolo Invariato

Art. 200 (Iscrizione) – Articolo Invariato

Art. 201 (Finanziamento Fondo EASI) – Articolo Modificato

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

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

Dal 1° gennaio 2019, il contributo annuale è fissato in euro 180,00 (centottanta/00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,50 (tredici/50) a carico del datore di lavoro e 1,50 (uno/50) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.

.... *Omissis* ...

Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga un elemento distinto della retribuzione di **euro 30,00** per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il Tfr.

Art. ... (Previdenza complementare) – Articolo Nuovo

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" costituito allo scopo esclusivo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.

A decorrere dal 1 gennaio 2019

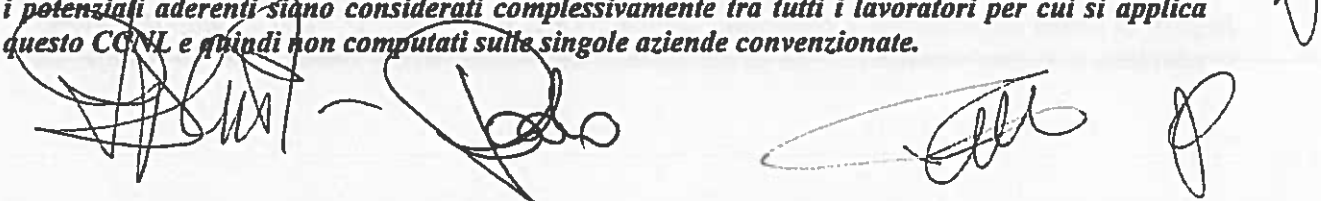
- a. le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all' 1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR a favore dei lavoratori iscritti***
- b. i lavoratori iscritti possono versare una contribuzione pari allo 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR mediante trattenuta mensile in busta paga.***

Resta ferma la facoltà del lavoratore di contribuire al Fondo Pensione anche in misura superiore a quanto previsto dal punto b. del presente articolo, dandone opportuna comunicazione all'Azienda.

I lavoratori aderenti possono contribuire al Fondo conferendo, anche esclusivamente, i flussi di TFR in maturazione nella misura minima del 30%.

L'obbligo contributivo, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) di cui al primo comma.

Ai fini della determinazione dei costi amministrativi annuali del Fondo Pensione si conviene che i potenziali aderenti siano considerati complessivamente tra tutti i lavoratori per cui si applica questo CCNL e quindi non computati sulle singole aziende convenzionate.



Art (Welfare) – Articolo Nuovo

A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di "flexible benefits", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di € 100 per il 2019, € 120 per il 2020 ed € 140 per il 2021 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1 gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;**
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).**

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A. – laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

ASSOCED, LAIT e UGL Terziario, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di conferire all'ente bilaterale EBCE la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente ccnl

A tal uopo EBCE per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits , procederà ad individuare , attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al fondo EASI, secondo direttive e linee operative successivamente definite, In caso di destinazione totale da parte del lavoratore della quota annuale di Welfare a favore del fondo EASI, il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare le quote annuali indicate nel primo comma del presente articolo per ciascun degli anni 2019, 2020, 2021.

In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2019, le Parti stipulanti a livello territoriale, si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti

degli aventi diritto, fornendo adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina monitorando altresì l'applicazione nel medesimo territorio di riferimento.

In sede nazionale le Parti stesse valuteranno altresì l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Dichiarazione a verbale

Le parti precisano altresì che i valori indicati all'1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

STRUMENTI DI "WELFARE" - ESEMPLIFICAZIONI

- opere e servizi per finalità sociali
- riferimento normativo: art. 51, comma 2, lett. f) del Tuir
- regime fiscale e contributivo: non soggetti
- soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico
- modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
- strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- possibile utilizzo di una piattaforma elettronica identificata sulla base di specifica convenzione a cura di EBCE.
- documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)- Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	<ul style="list-style-type: none">- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, SPA, ...- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze- Attività culturali (mostre e musei)- Biblioteche- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
Assistenze sociale	<ul style="list-style-type: none">- Assistenza domiciliare- Badanti



	- <i>Case di riposo (R.S.A.)</i>
<i>Assistenza sanitaria</i>	- <i>Checkup medici</i> - <i>Visite specialistiche</i> - <i>Cure odontoiatriche</i> - <i>Terapie e riabilitazione</i> - <i>Sportello ascolto psicologico</i>
<i>Culto</i>	- <i>Pellegrinaggi (pacchetti completi)</i>

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

- **Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del Tuir**
- **Regime fiscale e contributivo: non soggetti**
- **Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico**
- **Modalità di erogazione:**
- **Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati**
- **In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione**
- **Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica**
- **Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)**

<i>Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare</i>	- <i>Asili nido</i> - <i>Servizi di babysitting</i> - <i>Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore</i> - <i>Università e Master</i> - <i>Libri di testo scolastici e universitari</i>
<i>Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione</i>	- <i>Doposcuola o Pre-scuola</i> - <i>Buono pasto mensa scolastica</i> - <i>Scuolabus, gite didattiche</i> - <i>Frequenzazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)</i>
<i>Ludoteche e centri estivi e invernali</i>	- <i>Spese per frequentazione di campus</i>

	<i>estivi e invernali</i> - <i>Spese per frequentazione di ludoteche</i>
<i>Borse di studio</i>	- <i>Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio</i>
<i>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</i> - <i>Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)</i> - <i>Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua è richiesta certificazione medica)</i>	- <i>Badanti</i> - <i>Assistenza domiciliare</i> - <i>Case di riposo (R.S.A.)</i> - <i>Case di cura</i>

Beni e servizi in natura

- ***Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del Tuir***

- ***Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui;***

Attenzione: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

- ***Soggetti beneficiari: dipendenti***

- ***Modalità di erogazione:***

- ***Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati***

- ***Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica***

- ***Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi***

Esemplificazioni

- ***Buoni spesa per generi alimentari***

- ***Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)***

- ***Buoni spesa per acquisti vari***

- ***Buoni carburante***

- ***Ricariche telefoniche***

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- ***Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del T.U.I.R.***

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti

- Soggetti beneficiari: dipendenti

- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

TITOLO XXXIV
ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 202 (Deposito contratto collettivo) – Articolo Invariato

PF

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by several smaller, connected strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop at the top and several sharp, downward-pointing strokes below it.A handwritten signature in black ink, starting with a large, rounded loop and followed by several smaller, connected strokes.A handwritten signature in black ink, consisting of several sharp, downward-pointing strokes and a few horizontal lines.

TITOLO XXXV

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 203 (Decorrenza e durata) - Articolo Modificato

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021.

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

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

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

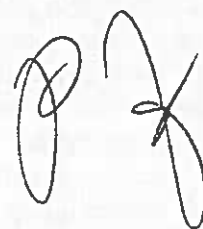
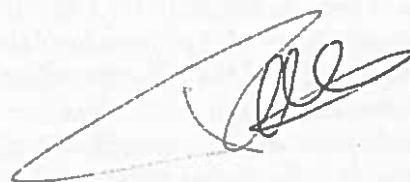
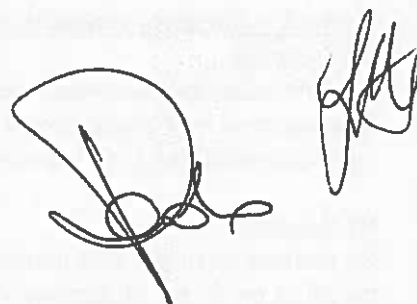
La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione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

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

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

ALLEGATI 4

- **ALLEGATO 1 - Linee Guida - Contrattazione Aziendale (Nuovo Allegato)**
- **ALLEGATO 2 - Accordo Applicativo Del Decreto Legislativo N. 81 Del 2008 (Nuovo Allegato)**
- **ALLEGATO 3 - Accordo Detassazione Produttività Ebce (Nuovo Allegato)**
- **ALLEGATO 4 - Regolamento Commissione Certificazione (Nuovo Allegato)**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a vertical line and a horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping 'V' shape followed by several loops and a horizontal line.A handwritten signature in black ink, with a large, circular initial followed by several vertical strokes and a horizontal line at the end.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'D' followed by several loops and a horizontal line.

ALLEGATO 1 - LINEE GUIDA - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'art del C.C.N.L. che disciplina la contrattazione aziendale

"Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche del comparto di riferimento.

Inoltre, le parti, definiranno modelli/schemi tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari sistemi aziendali presenti

Le linee guida di cui al presente documento, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che prevede il raggiungimento di un'intesa negoziata tra aziende e lavoratori assistiti dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato con finalità partecipative della forza lavoro alla definizione dei criteri utili per l'individuazione degli indicatori economici.

Sempre secondo il citato art...., la contrattazione aziendale "... si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro".

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "Il raggiungimento di più elevati livelli di competitività" dell'impresa, la salvaguardia del livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni del lavoratori, la contrattazione aziendale, costituisce un'opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il C.C.N.L. (sempre all'art... prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A – Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed agli Organismi di rappresentanza a livello locale e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed Istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza, redditività e di innovazione, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività e innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e procedure

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Assoced territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato laddove costituita, ovvero ad Assoced Nazionale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Parte B – Le Fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il C.C.N.L. prevede (all'art., lettera D) che "... Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente. In appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali".

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell'azienda.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSA ed all'organizzazione sindacale UGL Terziario, le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSA e organizzazione sindacale, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal C.C.N.L. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo.

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi); le suddette informazioni potranno essere limitate per quegli argomenti che possono assumere rilievo per le dinamiche legate alla concorrenza di mercato.
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;
- indicazione e prima condivisane degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. .. lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte relative all'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSA e organizzazione sindacale definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal C.C.N.L. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico secondo i contenuti specificamente riportati nella lettera E) dell'art.... (contrattazione aziendale); in particolare si evidenziano gli aspetti più ricorrenti del sistema relazionale:

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione della flessibilità

- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento con esclusivo riferimento alle figure professionali emergenti e non ancora ricomprese nella classificazione del personale prevista dal presente C.C.N.L.;
- le iniziative a sostegno della formazione continua
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il C.C.N.L. indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività ed innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori". Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.

- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).

- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

Riguardo la natura del Premio di Risultato (PdR.), il C.C.N.L. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art. lettera E del C.C.N.L.). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il premio di risultato, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge, avuto anche riguardo alla specifica normativa relativa al welfare aziendale

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- i tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.

- La clausola di onnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).

- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is another signature with a long horizontal line extending to the right. On the right side, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'AA' and another that looks like 'J'.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il C.C.N.L. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti l'ammontare e la corresponsione, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il C.C.N.L. prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Impresa e la R.S.A. aziendale possono richiedere l'intervento degli Organismi di rappresentanza datoriale e dei lavoratori a livello territoriale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione, i principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.

- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".

- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.

La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).

- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;

- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;

- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Il C.C.N.L. prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti".

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBCE di cui all'art. ..., del C.C.N.L..

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla vigente normativa in materia;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C – L'Elemento economico di garanzia retributiva

Il vigente C.C.N.L. definisce un Elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel Gennaio 2022 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il C.C.N.L. definisce che:

"Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento economico di garanzia retributiva".

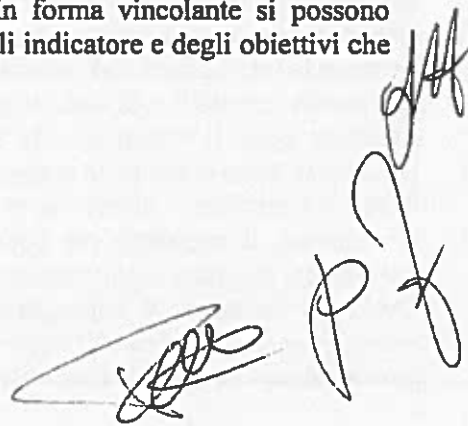
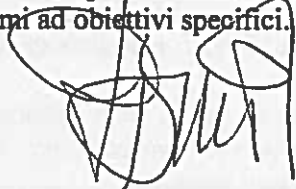
Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'Elemento economico di garanzia retributiva per l'anno di competenza. Analogamente l'importo relativo all'elemento di garanzia sarà assorbito, sino a concorrenza, laddove saranno sottoscritti accordi aziendali in materia di welfare così come disciplinati all'art..... del presente CCNL, che prevedano valori economici superiori a quanto previsto dal citato art....

Scheda

Premi a obiettivi;

Tenendo conto delle diversità delle tipologie aziendali e avuto presente delle esperienze maturate nelle contrattazioni aziendali di vari settori, tali obiettivi, non in forma vincolante si possono riassumere in quattro aree principali che non sono però esaustive degli indicatori e degli obiettivi che le parti potranno sempre individuare, integrare e/o modificare:

- a) premi con parametri di redditività;
- b) premi con parametri di produttività;
- c) premi con parametri di efficienza, qualità ed innovazione;
- d) premi ad obiettivi specifici.



ALLEGATO 2 - ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2008

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D.lgs. n. 81/2008;
- che, nell'ambito dei centri elaborazione dati e delle aziende di servizi, la tutela della salute e della sicurezza va intesa e rivolta non solo nei confronti dei dipendenti degli stessi, ma anche dei collaboratori e dei liberi professionisti, in coerenza con il più esteso ambito di applicazione soggettivo del D.lgs. n. 81/2008 e in particolare gli artt. 2 e 7.
- che occorre considerare le peculiari esigenze di tutela dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito del settore così identificato nella sfera di applicazione del presente ccnl;

Considerate

le competenze che l'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2008 assegna agli organismi paritetici; tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del Settore, le parti convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza (R. L. S.)

Ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 81/2008 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) 1 (uno) rappresentante per ogni azienda.

b) Considerata la peculiarità strutturale del Settore, è possibile definire il numero dei rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (Regione Provincia Comune Bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Territoriale (O.P.T.) Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.lgs. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.lgs. 81/2008 all'articolo 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

2. Procedure per l'individuazione del Rappresentante per la Sicurezza e modalità di elezione

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori dell'Azienda, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda di riferimento.

Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'Azienda.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Nazionale ovvero Territoriale ove costituito, che provvederà ad iscrivere il nominativo in apposita lista e trasmetterlo agli Enti preposti.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'articolo 47 del D.lgs. n. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente Accordo.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante della sicurezza territoriale

Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un rappresentante della sicurezza interno all'Azienda, i datori di lavoro potranno fare riferimento al rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall'OPN ovvero dall'OPT laddove costituito in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'Accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. 1.

4. Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 50 del D.lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti modalità:

4.a Consultazione

In applicazione dell'articolo 50, comma 1°, lettere e) ed f) del D.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), oppure il documento di auto certificazione ai sensi dell'articolo 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).

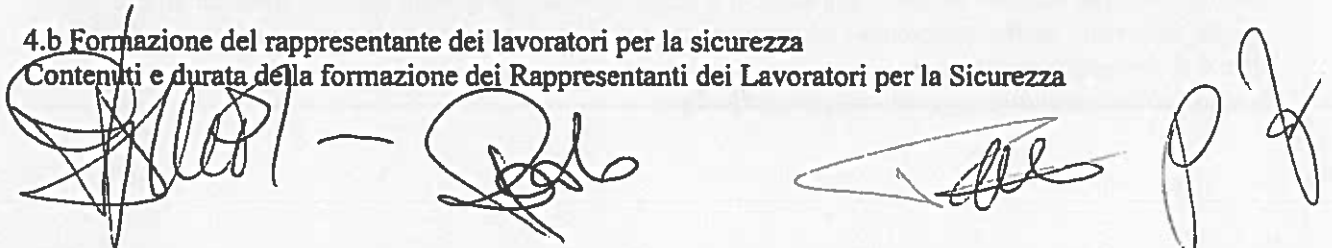
Il datore di lavoro, in attuazione dell'articolo 50, del D.lgs. 81/2008, consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.

Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa

4.b Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza



Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma II dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81 /2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore e di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle Parti firmatarie il CCNL sugli argomenti di seguito indicati:

- a) principi giuridici comunitari nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti Bilaterali Territoriali, devono essere organizzati in collaborazione con l'O.P.T. (organismo paritetico territoriale) ed in mancanza di questo con l'OPN (organismo paritetico nazionale).

L'OPN (in mancanza OPT) si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL.

La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

PARTE SECONDA

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione

Le parti attraverso gli organismi paritetici si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.

Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE TERZA

ORGANISMI PARITETICI

6. Definizione e attribuzione

Le Parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.lgs. n. 81 /2008 per gli organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore come disciplinato dal CCNL.

L'Ente Bilaterale nazionale EBCE avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali, in quanto organismi paritetici territoriali (OPT).

L'organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.

L'ente paritetico svolge o promuove, in particolare:

- attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione della adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente;

7. Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese

Gli organismi paritetici territoriali ovvero l'OPN, comunica/no all'INAIL il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per i Datori di lavoro che non hanno individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno. Le aziende nel cui ambito non è eletto l'RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

Il Fondo ha quali obiettivi il:

- a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
- b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi;
- c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.

Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 48, terzo comma, del D.lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso il azienda.

Si rinvia agli accordi di cui all'articolo 48, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le aziende, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

**PARTE QUARTA
FORMAZIONE DEI LAVORATORI**

8. Sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 tutti i lavoratori, quali definiti all'articolo 2 del D.lgs. n. 81/2008, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del Settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse Aree Professionali che lo compongono.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a Contenuti Minimi e Durata della formazione per i lavoratori del Settore

Per la durata ed i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'Accordo in Conferenza permanente Stato Regioni in essere.

9. Informazione dei lavoratori

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials or short signatures on the right side.

Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall' Ente bilaterale nazionale EBCE costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

ALLEGATO 3 - ACCORDO DETASSAZIONE PRODUTTIVITÀ EBCE

**ACCORDO QUADRO ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI
PRODUTTIVITÀ e/o WELFARE**

(Decreto interministeriale 25 marzo 2016, recante modalità di attuazione delle misure previste dall'art. 1, commi 182 – 191, L. 208/2015)

Il giorno 13 del mese di novembre dell'anno 2017, presso ASSOCED, in via Duilio, 13 - Roma, si sono riuniti:

ASSOCED, rappresentata da _____

LAIT, rappresentata da _____

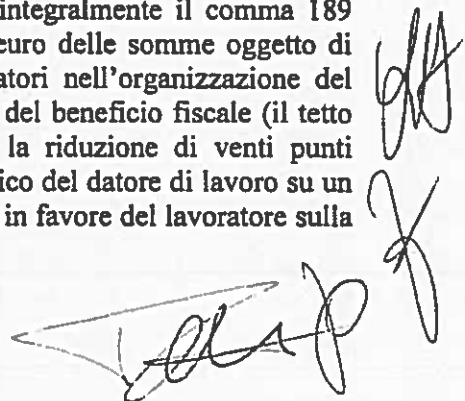
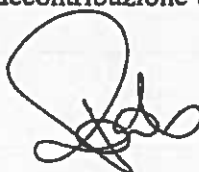
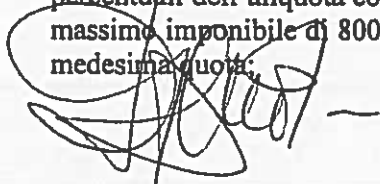
e

UGL Terziario, rappresentata da _____

al fine di condividere un modello di accordo territoriale, da proporre alle proprie rappresentanze Regionali per l'applicazione al personale a cui è applicato il CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali, e S.T.P. sottoscritto da ASSOCED, LAIT e UGL Terziario, della detassazione sulle componenti accessorie della retribuzione, corrisposte in virtù di incrementi di produttività e ad innovazione ed efficienza organizzativa.

PREMESSO

- che l'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016) così come novellato dall'art.1, commi 160-163, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio per il 2017) e dal DL n. 50 del 24 aprile 2017, ha previsto al comma 182 che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabile e verificabile;
- che l'art 55 del DL n. 50 del 24 aprile 2017, sostituendo integralmente il comma 189 dell'art.1 L.208/2015 che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale (il tetto viene livellato ad un ammontare massimo di 3.000 euro), la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore sulla medesima quota;



- che la legge di stabilità 2016 accorda ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;
- che l'art. 1, comma 187 della legge di stabilità 2016 prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- che l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile.

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

l'allegato modello di accordo territoriale sarà utilizzato per dare attuazione alle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione; la possibilità per il lavoratore di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi; coinvolgimento paritetico dei lavoratori, entro il limite massimo previsto dalla normativa vigente.

Letto, concordato e sottoscritto

ASSOCED

.....

UGL TERZIARIO

.....

LAIT

.....

ACCORDO TERRITORIALE REGIONE _____

**ATTUATIVO DELLA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA', DELLA
PARTECIPAZIONE AGLI UTILI E DEI SERVIZI DI WELFARE**

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2017, presso la sede di
ASSOCED di _____, in via _____, si sono riuniti:

ASSOCED (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

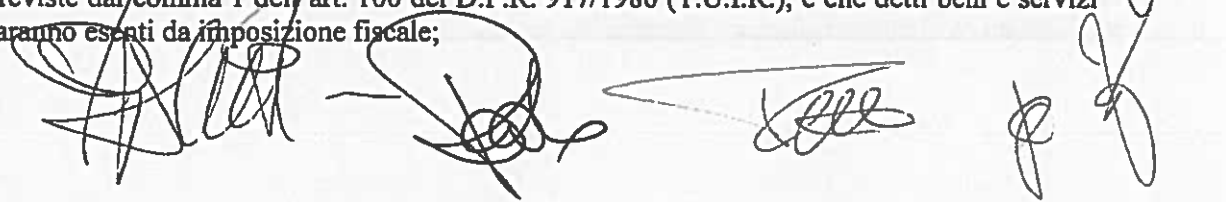
LAIT (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

e

UGL Terziario (Delegazione Regionale), rappresentata da _____

PREMESSO

- che l'art. 1 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016) così come novellato dall'art. 1, commi 160-163, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017- 2019) e dal DL n. 50 del 24 aprile 2017, ha previsto al comma 182 che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabile e verificabile;
- che l'art 55 del DL n. 50 del 24 aprile 2017, sostituendo integralmente il comma 189 dell'art.1 L.208/2015 che prevedeva l'innalzamento a 4.000 euro delle somme oggetto di detassazione in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, introduce, alle condizioni già previste per la fruizione del beneficio fiscale (il tetto viene livellato ad un ammontare massimo di 3.000 euro), la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva (dei contributi IVS) a carico del datore di lavoro su un massimo imponibile di 800 euro ed una decontribuzione totale in favore del lavoratore sulla medesima quota;
- che i commi da 183 a 186 dell'art 1, legge di stabilità 2016, prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme a titolo di premio di risultato, a euro 80.000;
- che la legge di stabilità 2016 accorda inoltre ai lavoratori la possibilità, qualora prevista dalla contrattazione di secondo livello, di commutare, in tutto o in parte, il premio di risultato in beni e servizi connotati da particolare utilità sociale, ossia aventi le finalità previste dal comma 1 dell'art. 100 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), e che detti beni e servizi saranno esenti da imposizione fiscale;



- che l'art.1, comma 187, legge di stabilità 2016 prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- che l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso;
- che l'art. 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art.1, commi 182-191, L. n. 208/2015 si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi

VISTI

- la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate del 19 ottobre 2018, n. 78/E "Interpello art. 11, legge 27 luglio 2000, n. 212 – Reddito di lavoro dipendente – detassazione Premi di risultato – art. 1, commi 182 a 189, legge n. 208 del 2015 e ss. mm. (legge n. 208 del 2015)";
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 giugno 2016, n. 28/E "Premi di risultato e welfare aziendale – art 1, commi 182-190, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge stabilità 2016)";
- gli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986, n. 917 "Testo Unico delle imposte sui Redditi TUIR";

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Il presente Accordo Territoriale individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità) che possono consistere nell'aumento della produzione o nei risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementabilità), rispetto al periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o di altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo i datori di lavoro della Regione _____, che siano associati alle Associazioni di categoria aderenti al sistema di rappresentanza di ASSOCED e LAIT, possono applicare la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte in relazione ad incrementi di competitività e di produttività ed al coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

I datori di lavoro dovranno altresì applicare e rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P. sottoscritto da ASSOCED, LAIT e UGL Terziario (compresi tutti gli istituti contrattuali previsti, tra cui l'adesione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa, Fondo EASI e il versamento del contributo di Assistenza contrattuale W450).

Pertanto, le strutture applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori di cui al decreto interministeriale del 25 marzo 2016, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori.

La struttura che applica il presente accordo è tenuta, prima dell'attribuzione delle somme detassabili, a dichiarare :

- La volontà di aderire al presente accordo territoriale;
- Di essere associata alle Associazioni di categoria aderenti al sistema di rappresentanza di ASSOCED e LAIT
- Di rispettare integralmente il CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), imprese ICT, professioni digitali e S.T.P., sottoscritto da ASSOCED, LAIT e UGL Terziario;

E' tenuta altresì a dichiarare ed ad informare i lavoratori e le parti firmatarie del presente accordo circa:

- il periodo congruo preso a riferimento;
- gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati;
- gli obiettivi al raggiungimento dei quali subordinare l'erogazione del premio;
- i criteri di misurazione;
- la stima del valore medio annuo pro capite del premio relativo al periodo di riferimento, corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell'art. 1, comma 184 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla circolare n. 28/E 2016.

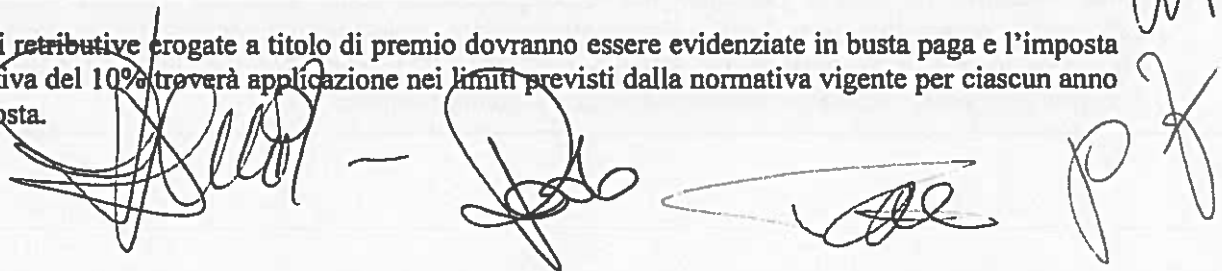
La dichiarazione sarà resa utilizzando il modello di cui all'allegato 1 – parte integrante dell'accordo - da compilare e trasmettere esclusivamente tramite PEC ad ASSOCED e LAIT e alle associazioni territoriali di riferimento nonché all'EBCE.

La stessa comunicazione sarà trasmessa dai datori di lavoro, anche tramite mail, a tutti i dipendenti unitamente ad una copia del presente accordo.

Alle parti firmatarie del presente accordo è riconosciuta la facoltà di organizzare momenti o modalità informative sui contenuti dell'accordo da esercitare con tempi e modi definite con l'impresa e con il coinvolgimento dell'Ente Bilaterale EBCE.

Concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, verrà data ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Analoga comunicazione dovrà essere inviata esclusivamente tramite PEC ad ASSOCED e LAIT e alle associazioni territoriali di riferimento nonché all'EBCE.

Le voci retributive erogate a titolo di premio dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti previsti dalla normativa vigente per ciascun anno di imposta.



Opzione Welfare

Il lavoratore può scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi, erogati anche attraverso il sistema della bilateralità di settore. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.), non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva.

Il datore di lavoro indicherà pertanto se vi è la possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sottoforma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare). In tale ipotesi il datore di lavoro informerà il lavoratore di tale opzione e indicherà i servizi welfare fruibili.

Il lavoratore che intenda avvalersi di tale opzione, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa comunicherà al proprio datore di lavoro la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno.

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare di cui al citato articolo 51 T.U.I.R. potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher), tenuto conto di quanto previsto dalla circolare della Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Al fine di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro, orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25 marzo 2016 e dalla circolare n. 28/E.

Le parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove siano presenti RSU/RSA, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione;
- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;
- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione all'ITL a cura di una delle parti firmatarie.

Il datore di lavoro che intenda dare applicazione al presente accordo presso la propria struttura è tenuto a trasmettere all'ITL, con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Modulo di deposito allegato alla nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, n. 4274 del 22 luglio 2016.

Il presente accordo ha durata di 24 mesi dalla sua sottoscrizione. Se non disdettato entro 60 giorni dalla scadenza, si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.

Se disdettato sono fatte salve le somme erogate nell'anno successivo alla scadenza, ma riferite a incrementi determinatisi nell'anno precedente.

Le parti convengono che, qualora successivi provvedimenti legislativi intervengano a modificare il limite massimo di reddito percepito nell'anno precedente (euro 80.000), il limite massimo dell'importo detassabile (euro 3.00) o l'aumento del limite a seguito del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (euro 3.000), le predette somme indicate nel presente Accordo Territoriale devono intendersi aumentate automaticamente.

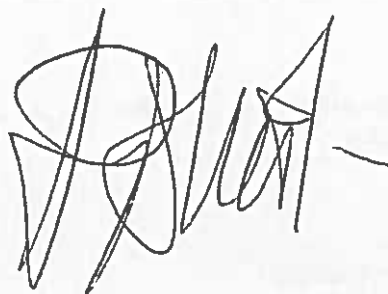
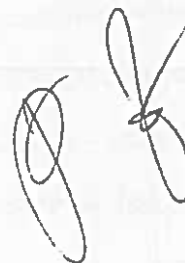
Le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle norme dichiarate in premessa.

Letto, concordato e sottoscritto

**ASSOCED
DELEGAZIONE REGIONALE**

**UGL TRZIARIO
DELEGAZIONE REGIONALE**

**LAIT
DELEGAZIONE REGIONALE**



Allegato – A

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE ALL'ACCORDO TERRITORIALE ATTUATIVO
PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'
E/O SERVIZI DI WELFARE E DI DEFINIZIONE DEI PARAMETRI PER LA
DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

Dichiarazione per la detassazione dei premi di risultato e/o di welfare come da Accordo Territoriale

sottoscritto in data _____ da ASSOCED di _____, LAIT di _____ e da UGL
Terziario _____

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice Fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ Cap _____ Tel _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

Email _____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ tra
ASSOCED _____, LAIT _____ e da UGL Terziario _____

Dichiara sotto la propria responsabilità:

- La volontà di aderire all'Accordo Territoriale;
- Di rientrare nell'ambito di applicazione in quanto si adotta e applica integralmente i CCNL dei Centri Elaborazione Dati sottoscritto in data 9 luglio 2015 ai dipendenti operanti presso le strutture aziendali;
- Di aver istituito un premio di risultato con riferimento a quanto sotto indicato;
- Il periodo congruo preso a riferimento per la misurazione degli indicatori di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione è il seguente (esempio: trimestre, semestre) _____
- Di aver adottato il/i seguente/i indicatore/i per la misurazione degli incrementi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione

INDICATORI	INDICATORI
<input type="checkbox"/> Volume della produzione/n. dipendenti	<input type="checkbox"/> Rapporto costi effettivi/costi previsti
<input type="checkbox"/> Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	<input type="checkbox"/> Riduzione assenteismo
<input type="checkbox"/> MOL/Va di bilancio	<input type="checkbox"/> Numero brevetti depositati
<input type="checkbox"/> Indici di soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/> Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
<input type="checkbox"/> Diminuzioni numero di riparazioni, rilavorazioni	<input type="checkbox"/> Riduzione dei consumi energetici
<input type="checkbox"/> Riduzione degli scarti di lavorazione	<input type="checkbox"/> Riduzione numero infortuni
<input type="checkbox"/> % di rispetto dei tempi di consegna	<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazione
<input type="checkbox"/> Rispetto previsioni di avanzamento lavori	<input type="checkbox"/> Riduzione tempi di commessa
<input type="checkbox"/> Modifiche organizzazione lavoro	<input type="checkbox"/> Ristorni
<input type="checkbox"/> Lavoro agile (smart working)	<input type="checkbox"/> Modifiche ai regimi di orario
<input type="checkbox"/> Altro	<input type="checkbox"/> Altro

- Che il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore/i sopra indicato/i nel periodo congruo di cui sopra opera nel seguente modo con riferimento ai seguenti parametri (indicare il livello atteso di incremento/miglioramento dei valori dell'indicatore/indicatori sopra indicato/indicati ai fini dell'erogazione del premio. Esempio: il premio sarà erogato al verificarsi del% dell'indicatore "Volume della produzione/n. dipendenti" rispetto ai risultati ottenuti nel periodo _____. Il periodo deve essere congruo per cui si dovranno prendere come riferimento uguali periodi temporali di comparazione ossia trimestre/i, semestre/i, anno/i).

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

- **Composizione del premio:** (se il premio è in funzione del risultato ottenuto in vari indicatori esplicitare il peso di ogni indicatore ad esempio: 80% legato all'incremento/miglioramento di valore dell'indicatore X + 20% legato all'incremento/miglioramento di valore dell'indicatore Y)

L'utilizzo dei suddetti indicatori deve determinare un effettivo, verificabile e dimostrabile incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, riferito ad uno o più degli stessi indicatori sopra elencati, anche con riferimento a "Modifiche organizzazione lavoro", "Lavoro Agile (smart working) e "Modifiche ai regimi di orario di lavoro".

- **Le previsioni del valore medio pro capite della somma relativa al periodo di riferimento sopra indicato:**

euro _____

- **Modalità di corresponsione:**

- **La previsione della possibilità per il lavoratore di scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare)**

SI NO

- **La previsione della possibilità di coinvolgimento paritetico del lavoratore nell'organizzazione del lavoro**

SI NO

_____, _____

Firma dell'azienda

COMUNICAZIONE DEI RISULTATI DEL PREMIO EROGATO - Dichiarazione per la detassazione dei premi di risultato e/o di welfare come da Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ da ASSOCED _____, LAIT _____ e da UGL Terziario _____

Il sottoscritto _____

In qualità di legale rappresentante della Società _____

Numero dipendenti _____

Codice Fiscale _____ Partita Iva _____

Matricola Inps _____ Codice Ateco _____

Con sede legale in _____ Prov _____

Indirizzo _____ Cap _____ Tel _____

Con sede operativa in _____ Prov _____

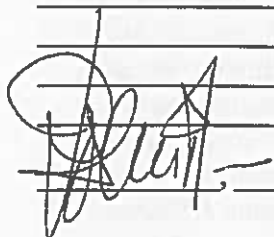
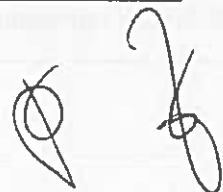
Email _____

Preso atto di quanto contenuto nell'Accordo Territoriale sottoscritto in data _____ da ASSOCED _____, LAIT _____ e da UGL Terziario _____, ed in riferimento alla comunicazione di Adesione all'Accordo Territoriale nonché di definizione dei parametri per la determinazione del premio di risultato trasmessa in data _____

Dichiara sotto la propria responsabilità:

di aver raggiunto gli obiettivi dichiarati nella fase di comunicazione del premio per il seguente periodo oggetto di monitoraggio: _____ (specificare il periodo oggetto di verifica che ha dato diritto all'erogazione del premio)

Le risultanze alla base della corresponsione del premio sono le seguenti:



Firma dell'azienda 

ALLEGATO 4 - REGOLAMENTO COMMISSIONE CERTIFICAZIONE

REGOLAMENTO

ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è istituita la Commissione Nazionale di Certificazione presso l'EBCE (di seguito anche Commissione), composta da soggetti, in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi dell'EBCE e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.

2. La Commissione in sede di delibera deve essere composta da un minimo di 2 membri:

- da 1 a 4 rappresentanti di ASSOCED e LAIT;
- da 1 a 4 rappresentanti di UGL TERZIARIO.

Potranno inoltre essere nominati, e dunque far parte delle delibere della Commissione, esperti del settore.

L'incarico di componente della Commissione dura quattro anni ed è rinnovabile.

Nel caso di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione, il Consiglio Direttivo di EBCE / Assemblea dei Soci di EBCE provvederà alla sua sostituzione con propria delibera.

3. Il ruolo di Presidente della Commissione, è rivestito dal Presidente dell'EBCE. Il Presidente può nominare il Vice Presidente ed il Segretario della Commissione, scelti tra i componenti della medesima.

4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza, dal Vice Presidente. Essa inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni istruttorie. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari all'attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione.

5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione.

6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.

7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 2 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.

Art. 2 (COMPETENZA DELLA COMMISSIONE)

1. Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, la certificazione del contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, inclusi i contratti di lavoro subordinato ed autonomo, nelle sue diverse forme, inclusi quelli di appalto, di somministrazione, di agenzia, di distacco, di modifica delle mansioni. La certificazione, inoltre, può concernere i contratti utilizzati per lo svolgimento di attività all'interno di luoghi confinati o a rischio di inquinamento, ai sensi del D.P.R. n. 177/2011. Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La procedura di certificazione, inoltre, può essere attivata per avvalersi di alcuni specifici istituti previsti dal contratto collettivo che le parti intendono applicare.

2. Le Commissioni di certificazione sono competenti a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..
3. La Commissione di certificazione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità e di validazione per le ipotesi previste all'interno dei C.C.N.L. sottoscritti tra le parti sociali componenti l'EBCE.

Art. 3 (SEDE)

1. La Commissione è istituita ed ha sede presso l'EBCE.
2. La Commissione ha la facoltà di riunirsi con le medesime funzioni, compiti e competenze anche presso la propria sede o in via telematica, tramite teleconferenza.

Art. 4 (SOTTO-COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione può conferire compiti con finalità istruttorie alle articolazioni delle parti costituenti EBCE sui territori di competenza.
2. Le sotto-Commissioni istruttorie hanno compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi. In particolare, le sotto-Commissioni avranno competenza relativa alla audizione delle parti o all'acquisizione di documenti utili per la valutazione finale da parte della Commissione.
3. In ogni caso, la Commissione delibera in maniera autonoma e non risulta in alcun modo vincolata dalle valutazioni delle Commissioni istruttorie.

Art. 5 (SUPPORTI TECNICI E COMPENSI)

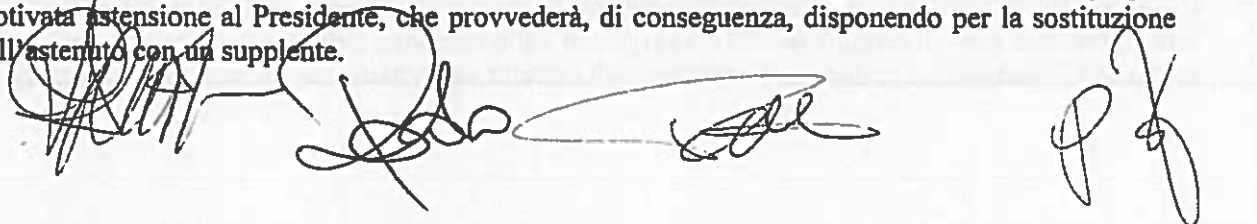
1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dall'EBCE. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione è richiesta la presenza di almeno due membri, e comunque di almeno uno di ciascuna parte.
2. La Commissione, essendo espressione della bilateralità, delibera all'unanimità.

Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1 e 2, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astentato con un supplente.



Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità al modello e secondo le istruzioni pubblicate all'indirizzo internet www.ebce.it, alla voce "certificazione dei contratti".
2. Le istanze difformi dal modello sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.

Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante comunicazione a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo ebce@gigapec.it.
2. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
3. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione.
4. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11 (COMUNICAZIONE ALL'ITL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato all'Ispettorato Territoriale del Lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo n. 276/2003. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo n. 276/2003, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico

appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia sia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici dell'EBCE e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente o il Vice Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Il Presidente o il Vice Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 11 del presente regolamento.

2. Il Presidente, ove necessario, provvede senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilite. È possibile procedere all'audizione delle parti anche con gli strumenti telematici di cui all'articolo 3, comma 2 del presente regolamento. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta all'Ispettorato Territoriale del lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e viene effettuata a mezzo di posta elettronica certificata.

Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

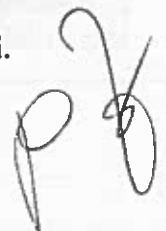
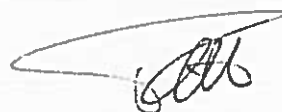
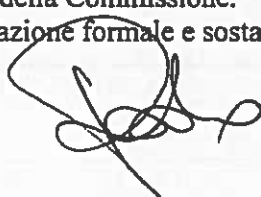
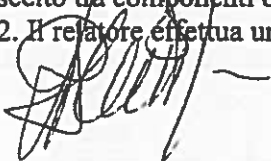
1. Il Presidente o il Vice Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione o al Vice Presidente, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

Art. 15 (RELATORI)

1. Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente o il Vice Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica o gruppo di pratiche un relatore scelto tra componenti ordinari della Commissione.

2. Il relatore effettua una valutazione formale e sostanziale dell'istanza presentata dalle parti.



Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, anche con le modalità di cui all'articolo 13 del presente regolamento, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.
2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte.
3. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso, la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.
4. All'audizione delle parti possono provvedere le commissioni istruttorie.

Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione, udito il relatore, deliberano all'unanimità sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse.

Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono *per relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.
2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in singolo originale che rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo. Alle parti viene trasmesso a mezzo pec una copia dello stesso.

Art. 19 (ATTIVITA' DA SVOLGERSI ALL'INTERNO DI LUOGHI CONFINATI)

1. Considerato che l'ordinaria rituale tempistica della procedura di certificazione rischia di essere sostanzialmente inconciliabile con lo svolgimento dei lavori di cui ai contratti oggetto di certificazione, talvolta improcrastinabili in quanto caratterizzati da esigenze di ripristino e salvaguardia degli impianti e della produzione, o da esigenze di sicurezza del lavoro, la Commissione può deliberare un provvedimento di carattere temporaneo entro cinque giorni dalla proposizione dell'istanza, riservandosi di svolgere poi una ulteriore attività di carattere istruttorio, all'esito della quale provvede a delibera il provvedimento di carattere definitivo.
2. Il provvedimento temporaneo abilita i soggetti richiedenti a svolgere le attività all'interno del luogo confinato o a rischio di inquinamento.

3. Al procedimento volto alla certificazione dei contratti ai sensi del D.P.R. 14 settembre 2011, n. 177 si applicano le disposizioni generali, ove compatibili.

Art. 20 (PARERI DI CONFORMITA'E DI VALIDAZIONE)

1. Il C.C.N.L. può prevedere la possibilità o l'obbligo, a carico di una o di entrambe le parti, di trasmettere idonea documentazione al fine di ottenere un parere di conformità od un qualunque altro tipo di validazione e/o approvazione, dal quale può discendere, tra l'altro, l'applicazione di uno o più specifici istituti.
2. In tali casi, provvede la presente Commissione applicando, ove compatibili, le disposizioni generali.

Art. 21 (ESECUTIVITA' DEL REGOLAMENTO)

1. Il presente regolamento verrà pubblicato all'indirizzo internet www.ebce.it, alla Voce "certificazione dei contratti".

