

Accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), per le società tra professionisti, costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011, per gli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi, per le agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative, per le imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi.

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

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

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

e

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

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

per sottoscrivere il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 28 maggio 2012 per i lavoratori dipendenti dei Centri Elaborazione Dati (CED), per le società tra professionisti, costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011, per gli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi, per le agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative

TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE

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

.... Omissis ...

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

TITOLO II CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 2 (Classificazione del personale)

.... Omissis ...

Commissione tecnica paritetica per la classificazione del personale

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

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

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

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

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

TITOLO III QUADRI

Art. 11 (Indennità di funzione) - Quadri

.... *Omissis* ...

A decorrere dal 1° luglio 2016 l'indennità di funzione per i quadri è stabilita in:

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

A decorrere dal 1° luglio 2017 l'indennità di funzione per i quadri è stabilita in:

- ***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 VII MERCATO DEL LAVORO

Art. (Lavoro a tempo determinato)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I datori di lavoro si impegnano a far conseguire agli studenti un'idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e

pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi. Le parti demandano alla contrattazione aziendale la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Chiarimento a verbale

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

Art. (Somministrazione di lavoro - Definizione)

Il contratto di somministrazione di lavoro e' il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 27 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

~~Fermo restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente,~~ Le parti convengono che l'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato non potrà superare ~~le soglie individuate nel successivo art. 34,~~ **in ciascuna unità produttiva il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.**

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

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

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

Art. 28 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

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

- ~~a) per servizi di consulenza o assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;~~
- ~~b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;~~
- ~~c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;~~
- ~~d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;~~

- ~~e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;~~
- ~~f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;~~
- ~~g) per la gestione di call center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;~~
- ~~h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni e smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.~~

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

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

Art. 29 (Obblighi di informazione)

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

- ~~a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 27 e 28 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;~~
- ~~b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.~~

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

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

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

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

Art. 30 (Diritti dei lavoratori somministrati)

..... Omissis

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

Art. 33 (Lavoro ripartito)

ABROGATO

Art. (Contratto di reimpiego)

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

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

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

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

Art. 34 (Soglie numeriche)

ABROGATO

TITOLO VIII ORARIO DI LAVORO

Art. 38 (Flessibilità dell'orario)

.... *Omissis* ...

In ogni caso, le ore di riduzione devono essere godute o liquidate con quote orarie della retribuzione di cui all'art. 111 del c.c.n.l. entro 12 mesi dal termine del programma annuale di flessibilità.

Decorso tale termine, al lavoratore spetta, oltre la retribuzione per le ore non godute, la maggiorazione prevista dall'art. 51 del c.c.n.l. per il lavoro straordinario.

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

TITOLO IX PART-TIME

Art. 43 (Rapporto a tempo parziale)

~~Così come disciplinato dall'art. 5 della Legge 863/84,~~ Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi **per iscritto ai fini della prova**. Nel contratto dovrà essere indicato:

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

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

All'atto della stipulazione del contratto a tempo parziale il datore di lavoro informerà 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 Legge 335/95, derivante dall'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, salve diverse intese tra le parti.

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

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

~~**Art. 44 (Disciplina del rapporto a tempo parziale)**~~

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

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

Art. (Trasformazione del rapporto)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 45 (Riproporzionamento)

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

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

.... Omissis ...

Art. 46 (Lavoro supplementare)

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

~~Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984,~~ **Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale** sono autorizzate, ~~quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore,~~ prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato **e fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno**, nella misura di ~~60~~ **80** ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 111 secondo le modalità previste dall'art. 114, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 111.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 111, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ.

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nei limiti previsti dall'art. 50 del c.c.n.l.

Art.... (Clausole flessibili ed elastiche)

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

Ai fini della presente disciplina si intende per:

– **“clausola flessibile”, quella che consente di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;**

– **“clausola elastica”, quella che consente, nel rapporto di lavoro di tipo verticale o misto, di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa.**

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

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

consenso prestato alla clausola flessibile o elastica).

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

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 111, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore il diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro supplementare dall'art. 46 (Lavoro supplementare) del c.c.n.l..

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

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

–esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi n. 53/200 e 104/1992

–esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico

–necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma

–esigenze di studio o formazione

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

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

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

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

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

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

TITOLO XIII
CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

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

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

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

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

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'art. 111 (Retribuzione di fatto) del c.c.n.l..

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XV MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 82 (Missioni)

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

In tal caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese ~~effettive~~ **documentate** di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese ~~effettive~~ **documentate** per il vitto e l'alloggio;
- 3) il rimborso delle spese sostenute **e documentate** in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- ~~4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 111; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.~~

~~Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
In alternativa al lavoratore che compia un minimo di 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, un'indennità mensile, per quattordici, pari al 10 % della retribuzione mensile.~~

4) Una diaria di euro 20 (venti) giornaliera per missioni eccedenti le otto ore e fino alle ventiquattro ore e di euro 35 (trentacinque) giornaliera per missioni eccedenti le ventiquattro ore.

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

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

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

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

**TITOLO XVII
GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Art. (Congedo parentale a ore)

Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'art. 99 del c.c.n.l. potrà essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo in parola, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- il numero di mesi di congedo parentale spettante ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;**
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;**
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.**

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

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

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

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

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

TITOLO XXVIII
ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Art. 167 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

.... *Omissis* ...

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

.... *Omissis* ...

TITOLO XXX
ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premessa

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

Art. (Contrattazione integrativa)

La contrattazione integrativa aziendale si svolge nelle aziende che occupano più di dieci dipendenti.

Gli accordi hanno durata triennale.

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

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

Art. (Materie)

A livello aziendale possono essere concordate particolari norme riguardanti:

- articolazione dell'orario settimanale;**
- turni o nastri orari;**
- eventuali forme di flessibilità, anche a parziale modifica di quanto disposto dall'art. 38 del c.c.n.l.;**
- part-time: modalità di svolgimento del lavoro supplementare nei limiti previsti dall'art. 46 del c.c.n.l.; modalità di applicazione di clausole elastiche e flessibili nei limiti di cui all'Art.... (Clausole elastiche e flessibili); modalità di svolgimento della prestazione del lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo parentale spettante;**
- modalità di attuazione dei contratti a termine per studenti universitari o di scuole secondarie di secondo grado;**
- determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 75;**
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 179;**
- molestie sessuali;**
- ulteriori modalità di godimento del congedo parentale, nel rispetto di quanto previsto nell'art.... (Congedo parentale a ore);**
- ulteriori modalità di godimento del congedo di cui all'Art.... (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)**
- progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita,**

banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età;
– programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

Art. (Premio di risultato)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le aziende sotto i dieci dipendenti e quelle che non hanno contrattato il premio di

produttività, devono erogare l'elemento economico di garanzia ai sensi dell'art. 120 del c.c.n.l. 28 maggio 2012, nelle misure e alle scadenze previste dal presente accordo di rinnovo.

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

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

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

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

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

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. aziendali dei lavoratori all'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati (EBCE) di cui all'art. 166 del c.c.n.l..

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

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

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

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

Art. 177 (Accordi integrativi regionali)

ABROGATO

TITOLO XXI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 120 (Elemento economico di garanzia)

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

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

Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 45.

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

Importi:

Quadri, I e II livello: 110 euro

IIIS e III livello: 98 euro

IV, V e VI livello: 85 euro

TITOLO XXXIII
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 201 (Quota associativa)

La quota associativa annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è pari a euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) suddivisi in 12 rate mensili da euro 12.00 (dodici/00) **fino al 30 giugno 2015.**

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

.... *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 14** per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il tfr.

**TITOLO XXXV
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Art. 203 (Decorrenza e durata)

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

.... Omissis ...

Art. 204 (Contrattazione integrativa aziendale)

ABROGATO

TABELLA A

LIVELLO (*)	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/7/2015	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/5/2016	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/3/2017	PAGA BASE CONTRATTUALE AL 1/1/2018
Quadri di direzione	2.582,85	2.614,73	2646,62	2678,51
Quadri	2.347,74	2.376,73	2.405,71	2.434,70
I	2.015,32	2.040,20	2.065,08	2.089,96
II	1.804,28	1.826,55	1.848,83	1.871,10
III S	1.729,92	1.751,27	1.772,63	1.793,99
III	1.619,47	1.639,47	1.659,46	1.679,45
IV	1.506,84	1.525,45	1.544,05	1.562,65
V	1.434,67	1.452,38	1.470,10	1.487,81
VI	1.211,60	1.226,56	1.241,51	1.256,47

(*)

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

- Quadro di Direzione: € 241, dal 1° luglio 2016; €245,00, dal 1° luglio 2017;
- Quadro: € 214, dal 1° luglio 2016; € 219,00, dal 1° luglio 2017.

Una tantum

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

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

ACCORDO PER LA PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE NEL SETTORE CENTRI ELABORAZIONE DATI (CED) AI SENSI DEL
DLGS. 14 SETTEMBRE 2011, N. 162

Omissis

Art. 2 – Numero di apprendisti

Non potranno procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il ~~70%~~ **30%** dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ~~ventiquattro~~ **trentasei** mesi precedenti la nuova assunzione. 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 ~~biennio~~ **triennio** precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Art. 4 – Proporzione numerica

~~Il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel compute anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che ne abbia meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.~~

~~E' consentita altresì l'assunzione di un apprendista per i CED che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel compute anche il titolare o il socio.~~

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 compute 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

In base alla nuova disciplina 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.

PROTOCOLLO DI INTESA

ASSOCED

LAIT

e

UGL Terziario

PREMESSO CHE

In data odierna le parti hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL per i dipendenti di Centri Elaborazione Dati (CED), per le società tra professionisti, costituite ai sensi dell'art. 10, L. n. 183/2011, per gli studi di professionisti non organizzati in ordini e collegi, per le agenzie di servizi per il disbrigo di pratiche amministrative, per le imprese esercenti servizi di informatica, elaborazione ed acquisizione dati per conto terzi che avrà valenza fino al 30 giugno 2018;

tale sottoscrizione avviene in un periodo di grave crisi dell'economia italiana le cui possibilità di ripresa sono minate da una compressione dei redditi e da un livello inadeguato di produttività;

le parti ritengono che la introduzione di meccanismi di partecipazione possa contribuire a far uscire le aziende dalle attuali difficoltà e contribuire a determinare un modello di più efficace organizzazione del lavoro;

è stato varato a marzo 2015 dal Comitato ristretto della Commissione Lavoro del Senato il nuovo testo unificato della proposta di legge sulla partecipazione dei lavoratori, in applicazione dell'articolo 46 della Costituzione, ed è quindi possibile che si giunga, nel tempo di applicazione del CIA, alla approvazione di una legge in materia

LE PARTI STIPULANO IL SEGUENTE PROTOCOLLO DI INTESA

Le premesse fanno parte integrale del presente protocollo di intesa.

Entro tre mesi le parti costituiranno la "Commissione paritetica per la partecipazione" che sarà composta in maniera paritetica tra i rappresentanti dell'organizzazione sindacale e delle parti datoriali.

Tale Commissione avrà il compito di predisporre una proposta di modello partecipativo, nel quadro della legislazione esistente e di quella eventualmente sopraggiunta, per le aziende del settore.

Tale Commissione nella prima riunione definirà un calendario dei lavori ed un cronoprogramma dei propri obiettivi, con l'obiettivo di arrivare ad una proposta condivisa entro 24 mesi.

ASSOCED

LAIT

UGL TERZIARIO