

Nota verbale

Nel presente CCNL gli Istituti si intendono applicabili ad entrambe le categorie, salvo diverso riferimento

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI ED I QUADRI DI DIREZIONE IMPIEGATI DA CENTRI ELABORAZIONE DATI

In data 18 aprile 2003 in Padova le Parti hanno convenuto di stipulare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione di Centri Elaborazione Dati.

ASSOCED, ASSOCIAZIONE ITALIANA CENTRI ELABORAZIONE DATI, rappresentata dal Vice Presidente delegato C.d.L. rag. Giancarlo Badalin e da una delegazione di consiglieri nazionali, nelle persone di Antonino Adamo, Paolo Frighetto, Ivonne Poli e Fiorenzo Tremolada

CONFETERZIARIO, CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEL TERZIARIO E DELLA PICCOLA IMPRESA rappresentata dal Presidente dott. Fausto Perazzolo Marra e dal dott. Giorgio Ferro Vice Presidente con una delegazione di consiglieri nazionali nelle persone di Elio Antonello, Gabriele Bolognesi, Paolo Fabris, Silvia Farnese, Marco Mezzaro, Roberto Morbiato, Italo Munerotto, Daniela Rocatello, Rino Rossetto, Roberto Saiani, Marzia Tassinari, Beniamino Tessari, Graziano Tonello con l'assistenza di Pier Corrado Cutillo Segretario Generale

E

CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONQUADRI - C.I.U., rappresentata dal Presidente Nazionale dott. Corrado Rossitto, dal geom. Giuseppe Janne Vice Presidente Nazionale, dall'avv.to Franco Chiumera Segretario Nazionale dell'Agenzia Quadri Aziende ed Enti di Diritto Privato, dal rag. Vittorio Ravazzolo Vice Segretario Regionale Veneto, dalla dott.ssa Rosella Tito Segretario Provinciale di Venezia con l'assistenza dell'avv.to Fabio Petracci Coordinatore del Comitato Scientifico della Confederazione Italiana Unionquadri

il presente contratto collettivo di lavoro composto da VIII Titoli, 50 Articoli e cinque Allegati.

TITOLO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 (Applicabilità)

Il presente contratto collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate ed aderenti ed il proprio personale direttivo che si distingue in:

- A) dirigenti.
- B) quadri di direzione

Art. 2 (Dirigenti)

Sono dirigenti a norma dell'art. 2095 c.c., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o all'amministratore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia e discrezionalità ed iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutto il centro elaborazione dati od a una sua parte autonoma.

Rientrano in tale definizione ad esclusivo titolo esemplificativo, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli ispettori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.

La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, alla attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale. In tal senso debbono considerarsi tali anche gli amministratori delle società di capitali cui le parti riconoscano i requisiti sopra indicati.

Art.3 (Quadri di direzione)¹

Ai fini del presente contratto collettivo devono intendersi per – quadri di direzione – coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, possiedono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) dipendenti cui è conferita dall'azienda con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
- b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.

Art. 4 (Tutela)

Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza ed assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai dirigenti – quadri di direzione i cui contratti di lavoro siano stipulati da Centri Elaborazione Dati aderenti alla ASSOCED e che richiamino espressamente l'adesione al presente contratto.

In fase di prima applicazione i CED che abbiano alle proprie dipendenze dirigenti inquadrati con altri Ccnl, potranno sottoscrivere – di comune accordo con i dirigenti stessi – un atto di passaggio da diversa regolamentazione al presente Ccnl.

Art. 5 (Assunzione o nomina)

L'assunzione o la nomina dei dirigenti cui si applica il presente contratto collettivo deve risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:

- a) la data d'inizio del rapporto di lavoro o la decorrenza della nomina;

- b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
- c) la sede di residenza iniziale;
- d) il riconoscimento dell'applicazione integrale del presente contratto e sue eventuali modifiche;
- e) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- f) il trattamento economico;
- g) l'eventualità del trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo art. 15;
- h) eventuali altri elementi utili a precisare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

Ogni variazione delle predette condizioni di assunzione, che intervenga nel corso del rapporto, deve essere comunicata per iscritto.

La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio comporta il riconoscimento della anzianità già maturata con altra qualifica agli effetti del preavviso e della indennità supplementare di cui all'art. 26.

Art. 6 (Contratto a termine)

Il contratto di lavoro a termine è consentito nel rispetto delle relative norme di legge.

Art. 7(Assunzione con contratto interinale)

L'attivazione di rapporto di lavoro interinale è consentita per esigenze temporanee che non possano trovare risposta nell'organico già presente nel CED, per un periodo massimo di 12 mesi.

La regolamentazione del lavoro interinale, in attesa di un apposito accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è quella prevista dalla vigente legge.

Art. 8 (Periodo di prova per i dirigenti)

Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa, potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a sei mesi. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 9 (Determinazione degli elementi della retribuzione)

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- a) minimo contrattuale mensile;
- b) eventuali scatti di anzianità di cui al successivo art. 10;
- c) superminimo, per il recupero di eventuali differenze retributive all'atto del passaggio da diversa regolazione del rapporto di lavoro.

Gli scatti di anzianità non possono assorbire altre voci retributive né esserne assorbiti.

La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione del quadro o dell'impiegato meglio retribuito appartenente allo stesso Centro Elaborazione Dati. Quella del quadro di direzione potrà al massimo raggiungere il 90% di quella del dirigente con la retribuzione meno elevata appartenente allo stesso Centro di Elaborazione Dati.

La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Art. 10 (Trattamento minimo mensile)

La retribuzione mensile di fatto non può essere inferiore ai seguenti trattamenti mensili minimi, in relazione all'anzianità maturata nella qualifica:

Bienni di anzianità Trattamento minimo
nella qualifica

1	3.600
2	3.750
3	3.900
4	4.050
5	4.200
6	4.400
7	4.600
8	4.800
9	5.000
10	5.250
11	5.500
12	5.750

L'anzianità nella qualifica decorre dalla data della assunzione ovvero della nomina, se successiva.

Nel caso in cui la retribuzione di fatto risulti essere inferiore al minimo mensile riferito alla anzianità nella qualifica, sarà corrisposta la relativa differenza a titolo di "integrazione al minimo".

Nel caso in cui il dirigente raggiunga o superi successivamente il trattamento minimo mensile, l'importo percepito a titolo di "integrazione al minimo" non dovrà più essere corrisposto.

Art. 11 (Mensilità supplementari: tredicesima e quattordicesima)

Nei mesi di dicembre e di giugno di ogni anno, verrà corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto escluso l'assegno per il nucleo familiare.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti l'erogazione di ciascuna delle due mensilità supplementari, il dirigente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio.

A tal fine si considera mese intero la frazione superiore a quindici giorni.

Art. 12 (Scatti di anzianità per i dirigenti)

Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica, con un massimo di dodici bienni, il dirigente avrà diritto a scatti di anzianità nella misura di euro 150 mensili lordi.

La maturazione degli scatti decorre dalla data di anzianità aziendale nella qualifica, se essa coincide con il primo giorno del mese, ovvero, in caso diverso, dal primo giorno del mese successivo.

Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità, non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna voce retributiva.

Art. 13 (Scatti di anzianità per i Quadri di direzione)

Per i quadri di direzione gli scatti di anzianità saranno quelli previsti dal Ccnl per i Dipendenti da Centri Elaborazione Dati per la categoria Quadri maggiorati del 25%.

Art. 14 (Retribuzione variabile)

Le parti, fermo il limite retributivo previsto al precedente articolo 10 per i quadri di direzione, convengono di demandare alla libera contrattazione tra Centro Elaborazione Dati e dirigente-quadro di direzione il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa.

I suddetti accordi dovranno essere redatti in forma scritta.

TITOLO III SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 15 (Prestazione lavorativa)

In considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del dirigente e del quadro di direzione nell'ambito della organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi, in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto, specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

Per il trattamento economico e normativo delle festività valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dalla azienda nella quale il dirigente presta la sua attività.

Le parti convengono che la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, sia retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile e che, in sostituzione delle quattro ex festività, siano previsti quattro giorni di permesso retribuito da fruire entro l'anno di maturazione ovvero, in mancanza, da compensare con la corrispondente retribuzione.

Art. 16 (Ferie)

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di trenta giorni da fruire in una o più soluzioni.

Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

Le frazioni di anno saranno computate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio maturati nel corso dell'anno, considerando pari ad un mese le frazioni superiori a quindici giorni.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione di fatto.

Le ferie sono irrinunciabili e qualora eccezionalmente queste non risultino tempestivamente fruite, in tutto o in parte, al dirigente - per il periodo non goduto e salvo diversa richiesta dell'interessato - verrà corrisposta, nel mese di luglio immediatamente successivo, una indennità sostitutiva pari alla retribuzione di fatto.

L'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

La cessazione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.

In caso di interruzione delle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico del datore di lavoro.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia regolarmente comunicata al datore di lavoro.

Sono fatte salve eventuali condizioni aziendali di miglior favore.

Art. 17 (Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio spettano al dipendente quindici giorni di calendario di congedo retribuito.

Art. 18 (Aspettativa)

Al dipendente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte del datore di lavoro, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.

Il periodo di aspettativa verrà considerato valido ai soli effetti del trattamento di fine rapporto e della indennità sostitutiva del preavviso.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

Il dipendente che richieda, una sola volta per l'intera durata del rapporto di lavoro, l'aspettativa per poter sostenere la tesi di laurea avrà diritto a percepire almeno il 50% delle retribuzione per un periodo massimo di quattro mesi.

Quanto previsto nel quarto comma trova applicazione se il corso di studi è di diretto interesse per il CED.

Art. 19 (Trasferimento del dirigente)

Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno quattro mesi ovvero di sei mesi per coloro che abbiano familiari a carico.

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con diritto al rimborso delle spese per raggiungere la famiglia ogni fine settimana.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità sostitutiva del preavviso.

Il dirigente, che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al 2° comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto, ad una indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Qualora il dirigente abbia compiuto il 55° anno di età il trasferimento potrà avvenire solo previo consenso dell'interessato, ovvero per completo trasferimento del Centro Elaborazione Dati.

Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i familiari.

Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.

Il datore di lavoro deve corrispondere al dirigente il rimborso delle spese cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

Il datore di lavoro deve corrispondere inoltre - per una durata da convenirsi tra le parti e comunque non inferiore a diciotto mesi - l'eventuale differenza di canone effettivo, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.

Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dal Centro Elaborazione Dati.

Art. 20 (Trasferimento del quadro di direzione)

Valgono le norme del CCNL dipendenti

Art. 21 (Trasferte e missioni)

Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dipendente è il seguente:

- a) rimborso delle spese di viaggio;
- b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;

c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "piè di lista", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili.

Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra datore di lavoro e dipendente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.

Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle pubblicate dall'ACI.

Art. 22 (Malattia ed infortunio)

In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, il datore di lavoro conserverà al dipendente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è in facoltà del dipendente di richiedere l'aspettativa di cui all'art. 18 del presente contratto.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dipendente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 36.

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio, il datore di lavoro conserverà al dipendente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.

Nel caso in cui il dipendente sia obbligatoriamente assicurato all'INAIL (ai sensi del T.U. 1124/1965) il datore di lavoro è tenuto ad una integrazione della indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera netta cui il dipendente avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare i trenta mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio.

Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dipendente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

Art. 23 (Maternità)

Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, il datore di lavoro conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole la retribuzione mensile di fatto.

Per il periodo di astensione facoltativa post partum, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta.

Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Art. 24 (Trasferimento di proprietà del Centro Elaborazione Dati)

Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 c.c., in caso di trasferimento di proprietà del Centro Elaborazione Dati, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti, a qualsiasi titolo, acquisiti dal dipendente.

Il solo dirigente che non sia disposto a prestare servizio alle dipendenze della impresa subentrante, può, fino a sei mesi dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 31 e seguenti.

Art. 25 (Responsabilità civili e penali)

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve disporre dei poteri effettivi e della autonomia decisionale necessari per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico dipendente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dipendente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.

Il rinvio a giudizio del dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, di per se, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 26 (Mutamento di posizione)

Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche alla indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 40.

TITOLO IV

PREVIDENZA ED ASSISTENZA INTEGRATIVE

Art. 27 (Previdenza Obbligatoria)

A favore dei dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto saranno pagati i contributi dovuti, per legge, all'INPS.

Art. 28 (Previdenza Complementare)

La libera contrattazione tra CED e dipendenti e/o a livello nazionale potrà prevedere l'istituzione di ulteriori coperture previdenziali.

L'attivazione di dette coperture previdenziali avverrà con ripartizione, a maggior carico per il CED, dei premi assicurativi.

Il presente articolo trova applicazione, nella previsione di libera contrattazione tra CED e dipendenti, solo per la sottoscrizione di piani assicurativi che rispondano in pieno alla vigente normativa sulla previdenza complementare.

L'importo massimo comunque erogabile dal CED non potrà mai eccedere il 25% della retribuzione lorda annuale.

Art. 29 (Assistenza sanitaria integrativa)

A favore dei dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto l'obbligo per il Centro Elaborazione Dati di stipulare una assicurazione sanitaria che integri il trattamento e/o i servizi erogati dal Sistema Sanitario Nazionale.

I costi di questa copertura sanitaria saranno così ripartiti: 4/5 a carico del Centro Elaborazione Dati e 1/5 a carico del dipendente .

L'importo massimo comunque erogabile dal CED non potrà mai eccedere il 10% della retribuzione lorda annuale.

L'azienda non potrà rifiutarsi di contribuire secondo quanto disposto dal presente articolo se il piano di assicurazione sanitaria scelto dal dipendente prevede la possibilità di estendere le prestazioni anche ai familiari o ai conviventi, come esibibile Certificato di Residenza in carta semplice documento equipollente,.

TITOLO V FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Art. 30 (Rappresentanze sindacali aziendali)

I sindacati dei dipendenti, competenti per territorio ed aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente Ccnl, possono istituire proprie rappresentanze sindacali nei Centri Elaborazione Dati.

In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza alle aziende interessate e alla ASSOCED.

Art. 31 (Collegio di Conciliazione)

E' istituito in Roma presso la sede della Confederazione Italiana Unionquadri a cura delle organizzazioni stipulanti, una commissione di conciliazione che dovrà tentare la conciliazione delle controversie di lavoro che dovessero insorgere tra i destinatari del presente CCNL.

La Commissione è composta da tre membri, due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due organizzazioni ed un terzo, con funzioni di presidente, viene scelto di comune accordo dalle parti stipulanti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo componente, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi nella lista delle due associazioni entro trenta giorni dall'insediamento della commissione.

Art. 32 (Arbitrato)

Le Parti stipulanti il presente contratto collettivo costituiscono un ente per la gestione su base di terzietà ed economicità dell'istituto dell'arbitrato..

Il suddetto Ente, sulla base dello Statuto e del regolamento operativo che costituiscono parte integrante il presente contratto, garantirà a fronte del pagamento della quota obbligatoria di adesione, la copertura integrale delle spese di arbitrato.

La Composizione del collegio e la procedura arbitrale sono compendiate nell'allegato statuto "Ente bilaterale per l'Arbitrato individuale dei quadri di direzione e dei dirigenti" che viene sottoscritto dalle parti come parte integrante a pieno titolo il presente atto.

Art. 33 (Quota obbligatoria di adesione)

Le Aziende ed i Dirigenti ovvero i Quadri di direzione che intendano regolare il loro rapporto di lavoro secondo i contenuti del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono impegnati a pagare i seguenti importi:

- Dirigenti, 30 (trenta) Euro al mese per dodici mensilità da pagarsi rispettivamente a carico del Datore di lavoro e del Dirigente;
- Quadri di direzione, 15 (quindici) Euro al mese per dodici mensilità da pagarsi rispettivamente a carico del Datore di lavoro e del Quadro di direzione.

Art. 34 (Modalità di pagamento della quota)

Le Parti attiveranno apposita convenzione con un Ente Previdenziale di diritto pubblico per effettuare il ruolo di esattore.

Le Parti contraenti pubblicheranno sulla stampa nazionale le esatte indicazioni applicative del disposto di cui al comma precedente.

Art. 35 (Clausola provvisoria)

In attesa dell'attivazione di cui all'articolo precedente i datori di lavoro provvederanno a trattenere mensilmente la quota di adesione a carico dei propri dipendenti e, successivamente alla attivazione del servizio di esazione, a versare in un'unica soluzione le quote trattenute e le quote a carico dell'azienda.

TITOLO VI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 36 (Risoluzione del rapporto di lavoro)

Chi recede dal contratto di lavoro a tempo indeterminato deve darne comunicazione scritta all'altra parte.

In caso di cessazione del rapporto sono dovuti al dirigente:

- a) il trattamento di fine rapporto, calcolato come previsto dal successivo art. 38;
- b) i ratei di mensilità supplementari maturati;
- c) l'eventuale indennità sostitutiva per ferie non godute;
- d) nella ipotesi di rapporto a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2119 c.c., l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 37 (Recesso dell'azienda)

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa dell'azienda ex articolo 2118 del codice civile, questa è tenuta ad attivare una procedura di outplacement, su richiesta dell'interessato, semprechè lo stesso non abbia attivato contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.

L'azienda terrà a proprio carico per 4 mesi l'importo da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa fra l'azienda ed il dirigente interessato nell'ambito di quelle che abbiano aderito all'apposita convenzione che definisce gli standard di prestazione e di costo, stipulata dalle parti contrattuali.

Art. 38 (Dimissioni)

Il dipendente che rassegna le dimissioni è tenuto, nei confronti del datore di lavoro, al rispetto del seguente periodo di preavviso, in funzione della anzianità di servizio globalmente prestato nella azienda in qualsiasi qualifica:

- mesi tre: fino a tre anni di anzianità;
- mesi cinque: da tre a sei anni di anzianità;
- mesi sei: oltre cinque anni di anzianità.

Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento, da parte del datore di lavoro, della comunicazione delle dimissioni.

Al mancato rispetto di tale preavviso consegue il diritto del datore di lavoro di trattenere un importo corrispondente alla retribuzione lorda del periodo non lavorato.

Il datore di lavoro che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione, è tenuto a corrispondere al dipendente le relative mensilità.

Per i casi di maternità, ove la dipendente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro sei mesi dal termine dei periodi di assenza previsti dall'art. 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa di cui all'art. 15, le spetterà, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 36.

Uguale norma si applica per le dimissioni di una dipendente motivate da matrimonio, sempre che presentate entro i sei mesi successivi alla celebrazione.

Art. 39 (Dimissioni per giusta causa)

Il dipendente può rassegnare le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili alla azienda. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dipendente.

Ove ritenuta sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, spetta al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 38, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 della indennità del preavviso stesso. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dipendente si applicano le disposizioni di cui all'art. 38 del presente contratto.

Art. 40 (Licenziamento del Dirigente)

Nel caso di licenziamento, il datore di lavoro è tenuto ad indicarne contestualmente la motivazione. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dal datore di lavoro ovvero nel caso in cui essa non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere all'istituto dell'Arbitrato di cui all'art. 32 previo tentativo di conciliazione di cui all'art. 31.

Il ricorso al collegio di conciliazione dovrà essere inoltrato tramite la O.S. cui si aderisce o conferisce mandato a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta.

Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione alla anzianità di servizio globalmente prestato nella azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a due anni di servizio;
- 8 mesi: da due a cinque anni di servizio;
- 10 mesi: da cinque a dieci anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i dieci anni di servizio.

Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento.

Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dall'art. 16, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso art. 18.

Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di un altro, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto alla indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del sesto comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 c.c., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari.

Nel caso in cui il licenziamento intimato al dirigente, a seguito di procedura arbitrale o giudiziale, risulti privo dei requisiti della giusta o del giustificato motivo, il dirigente avrà diritto esclusivamente ad un risarcimento nella misura di un minimo pari al corrispettivo di sette mesi di preavviso ed in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto, ad un massimo pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso in aggiunta al preavviso spettante al dirigente in base al presente contratto.

Art. 41 (Licenziamento del Quadro di direzione)

Per quanto riguarda il personale non dirigente di cui al presente contratto, la cessazione del rapporto di lavoro, superato il patto di prova, può avvenire:

- a) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda o del dipendente per essersi superato il periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 21 o l'eventuale periodo di aspettativa di cui all'articolo 18, nonché per invalidità permanente riconosciuta a termini di legge sull'assicurazione invalidità e vecchiaia;
- b) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per essere il quadro super in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o, comunque, per aver il medesimo superato il limite di età di cui al primo comma dell'articolo 3 legge 15 luglio 1966 n.604;
- c) per risoluzione del rapporto da parte dell'azienda per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile e nei casi di cui alla legge 223/91;
- d) per dimissioni;
- e) per risoluzione del rapporto da parte del dipendente per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile;
- f) per morte.

Art.42 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dipendente avrà diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 43 (Anticipazioni sul trattamento di fine rapporto)

Ai sensi dell'11° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, si conviene che il numero delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto avanzate dal personale con qualifica di dirigente e quadro di direzione, da soddisfare annualmente, è pari al 60 % del numero delle richieste che possono essere soddisfatte, a norma di legge, nello stesso anno, per il rimanente personale, con arrotondamento alla unità superiore della frazione eventualmente residua.

Art. 44 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del dirigente il datore di lavoro corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 30 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

TITOLO VII

DIRITTO ALLA FORMAZIONE CONTINUA ED ALLA INFORMAZIONE

Art. 45 (Diritto alla formazione continua)

I CED garantiranno ai dirigenti l'accesso ad almeno 20 ore annue di formazione-aggiornamento su materie inerenti l'attività d'impresa.

La stessa previsione vale per i quadri di direzione nella misura di 12 ore annue.

I corsi dovranno essere promossi dalle parti stipulanti il presente contratto o da Enti/Società di formazione certificate che rilascino, a compimento del corso stesso, idoneo attestato.

Resta inteso che la partecipazione a detti corsi sarà svolta in orario di lavoro e ove la sede del corso fosse diversa dalla sede di lavoro competeranno al dirigente-quadro di direzione tutte le indennità contrattuali.

Art. 46 (Diritti di informazione)

❖ Livello nazionale

Due volte l'anno in gennaio e settembre si terranno riunioni tra Assoced-Conferziario e C.I.U. per affrontare le tematiche dell'andamento occupazionale, nella seduta di gennaio, le dinamiche di innovazione del settore in quella autunnale.

❖ Livello regionale

Alla luce del progressivo aumento delle competenze regionali le parti si danno atto che ove intervenissero competenze regionali per l'ambito di interesse del presente contratto collettivo, gli incontri, di cui al livello nazionale, saranno replicati regionalmente nei mesi di febbraio e ottobre.

❖ Livello aziendale

I CED che occupino, comprendendo anche i lavoratori a tempo determinato e/o interinale, almeno 100 unità ovvero 5 dirigenti/quadri direzione forniranno, in un apposito incontro da tenersi nel mese di marzo, alle OO.SS i dati sull'andamento occupazionale e sulle strategie d'impresa per l'anno in corso.

Art. 47 (Certificazione del bilancio di carriera)

Il dirigente o il quadro di direzione, ogni quinquennio, potrà richiedere, alle condizioni che saranno oggetto di accordo tra le parti contrattuali, un permesso retribuito per un massimo di tre giornate lavorative nel corso del quale effettuare ad opera di consulenti esterni all'azienda il c.d. di bilancio di carriera consistente nell'analisi della situazione professionale e nella definizione di eventuali progetti anche formativi.

Analoga richiesta potrà aver luogo anche di concerto con l'azienda con termini e modalità da concordare tra le parti stipulanti il presente CCNL.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 48 (Disposizioni generali)

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'azienda per la quale il dirigente presta la propria attività.

Art. 49 (Condizioni di miglior favore)

Il presente contratto non modifica le condizioni di miglior favore derivanti al dirigente da accordi individuali, aziendali o da usi e consuetudini.

Art. 50 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre per la parte normativa dal 1° maggio 2003 e scadrà il 30 aprile 2007.
La parte relativa al trattamento economico scadrà il 30 aprile 2005.

Allegati

Allegato A

Dichiarazione Congiunta Confterziario CIU

Allegato B

Lettera CIU a Confterziario sulla Concertazione

Allegato C

Estratto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti CED

Allegato D

Norme attuative del passaggio di qualifica a Quadro di Direzione

Allegato E

Statuto dell'Ente Bilaterale per l'Arbitrato

Dichiarazione Congiunta Confterziario CIU

La Confterziario e la Confederazione Italiana Unionquadri contestualmente alla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione dipendenti da Centri Elaborazione Dati si danno reciprocamente atto di quanto segue:

preso atto

- *che l'evoluzione del mercato del lavoro premierà sempre più le realtà connotate da alta professionalità;*
- *che l'attuale sistema di regolamentazione contrattuale è frutto di visioni ed architetture figlie di un superato modello produttivo;*

concordano

- *di operare, nelle rispettive aree di competenza per la creazione di un nuovo sistema contrattuale per le professionalità medio-alte;*
- *di accordare la priorità alla ricerca di detti strumenti nell'area del terziario e della piccola impresa.*

Tutto ciò reciprocamente assunto, la Confterziario e la Confederazione Italiana Unionquadri si danno reciprocamente atto della disponibilità ad attivare, nell'ambito dei loro rapporti interconfederali, la più ampia gamma di strumenti contrattuali di governo per i Dirigenti e per i Quadri che siano occupati da aziende facenti parte del sistema associativo di Confterziario.

Al fine di dare praticata attuazione al presente Protocollo Interconfederale la Confterziario e la Confederazione Italiana Unionquadri costituiranno entro 30 giorni dalla data odierna una commissione di lavoro per lo studio della materia.

Padova, 18 aprile 2003

Scambio di note sulla concertazione

a) Lettera Confederazione Italiana Unionquadri a Confterziario sulla Concertazione

La Confederazione Italiana Unionquadri nell'ambito dei nuovi rapporti interconfederali instaurati con la Confterziario rappresenta a questa il suo impegno politico a perseguire nel suo ruolo di Parte Sociale, gli impegni liberamente assunti presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e comunemente noti come Patto per l'Italia.

La Confederazione Italiana Unionquadri rende quindi nota la necessità che la Confterziario si riconosca negli assunti politici ed economici alla base della concertazione.

Altresì la Confederazione Italiana Unionquadri si impegna a promuovere presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ed il Ministero del Lavoro tutti i passi necessari al fine di agevolare l'ingresso di Confterziario nella novero delle associazioni promotrici delle politiche di concertazione.

Roma, 15 Aprile 2003

Dott. Corrado Rossitto

b) Lettera Confterziario a Confederazione Italiana Unionquadri sulla Concertazione

La Confederazione Italiana del terziario e della Piccola Impresa- Confterziario notifica che si riconosce appieno nei contenuti del Patto per l'Italia e che vede nello strumento concertativo una delle possibili chiavi di volta nell'opera di riforma e miglioramento dell'economia nazionale e del mondo del lavoro.

La Confederazione Italiana del Terziario e della Piccola Impresa – Confterziario comunica, altresì, il suo interesse ad entrare nel novero delle Parti sociali che d'intesa con il Governo si stanno impegnando in questa opera di rinnovamento.

Padova, 16 Aprile 2003

Dott. Fausto Perazzolo Marra

Norme attuative del passaggio di qualifica a Quadro di Direzione

ACCORDO INTEGRATIVO NAZIONALE CON SCHEMA DI CONTRATTO INDIVIDUALE

In Roma il 17 aprile dell'anno duemilatre si sono incontrate le seguenti associazioni:

- *Confeterziario*
- *Assoced*
- *Confederazione Italiana Unionquadri*

Per la stipula del presente Accordo Integrativo Individuale Nazionale per i Quadri dipendenti da Centri Elaborazione Dati aderenti alla ASSOCED ed inquadrati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da centri elaborazione dati promosso dalla Assoced stessa.

Le Parti sottoscrittici del presente Accordo Integrativo si danno reciprocamente atto che il presente accordo costituirà parte integrante del Contratto Collettivo per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione dipendenti da Centri Elaborazione Dati che sarà stipulato il prossimo 18 aprile.

Le Parti per l'individuazione dei rimandi al detto contratto utilizzeranno il testo dell'ipotesi di accordo siglata in data 9 aprile 2003.

Le Parti si danno atto che eventuali cambi di numerazione degli articoli del Contratto Collettivo per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione dipendenti da Centri Elaborazione Dati determinatesi in fase di firma definitiva del testo non costituiscono modifica del presente accordo e saranno recepiti tipograficamente in sede di stampa del testo ufficiale previa comunicazione scritta tra le Parti contraenti.

Il presente Accordo Integrativo Nazionale è costituito dalla presente premessa e da 14 articoli e dall'allegato estratto del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dipendenti da Centri elaborazione Dati.

ACCORDO INTEGRATIVO NAZIONALE CON SCHEMA DI CONTRATTO INDIVIDUALE

Art.1(Campo di applicazione)

Il presente Accordo integrativo trova applicazione solo per i Quadri dipendenti da CED aderenti a ASSOCED che applichino il contratto collettivo nazionale di lavoro per i CED sottoscritto da ASSOCED.

Art. 2(Limitazioni applicative)

Il presente Accordo integrativo può essere esteso solo ed esclusivamente a lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- a) contratto a tempo indeterminato;*
- b) contratto a tempo determinato.*

Art. 3 (Nomina a Quadro di Direzione)

L'azienda potrà, a suo esclusivo giudizio, notificare con comunicazione scritta al quadro la proposta di divenire Quadro di Direzione.

La comunicazione dovrà, pena nullità, richiamare espressamente il presente Accordo integrativo e contenerne in allegato copia.

Il lavoratore dovrà, entro il termine di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione aziendale, dare risposta scritta di accettazione o di rifiuto.

In caso di risposta positiva a far data dal 1 giorno del mese successivo al quadro saranno attribuite tutte le modifiche di economiche e normative previste a miglioramento della precedente posizione.

Art. 4 (non revocabilità)

La qualifica di cui all'articolo 3 non potrà essere in alcun modo revocata.

Art. 5 (Comunicazioni alle Associazioni Sindacali)

Copia della comunicazione aziendale, priva dell'allegato, e copia della accettazione del lavoratore dovranno essere inviate con raccomandata A.R. alla Assoced ed alla Confederazione Italiana Unionquadri.

Art. 6 (non derogabilità)

Ferma restando la natura giuridica di modifica migliorativa liberamente concessa dall'azienda al lavoratore, i contenuti normativi ed economici dell'attribuzione della qualifica di Quadro di Direzione non potranno essere derogati né dall'azienda all'atto della proposta né da questa ed il lavoratore all'atto dell'accettazione.

Qualsiasi deroga, anche se ulteriormente migliorativa per il Quadro, renderà la pattuizione una semplice contrattazione individuale senza alcun valore per la summenzionata qualifica di Quadro di Direzione e per l'accesso al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione dipendenti da Centri Elaborazione Dati.

Art. 7 (Contenuti migliorativi del trattamento normativo ed economico)

I contenuti migliorativi del trattamento normativo ed economico che verranno attribuiti al Quadro di Direzione sono tutti quelli previsti dal Contratto per i Dirigenti e Quadri di Direzione ove non vi sia specifica limitazione ai soli Dirigenti.

Art. 8 (Trattamento economico)

Al Quadro di Direzione sarà attribuito il trattamento economico così composto:

- a) paga base del Quadro;*
- b) Indennità quadro;*
- c) Maggiorazione Quadro di Direzione;*
- d) Scatti di anzianità*
- e) ogni altra erogazione economica prevista dal CCNL per Dirigenti e Quadri di Direzione*

Art. 9 (Maggiorazione Quadri di Direzione)

L'importo minimo della maggiorazione Quadri di Direzione sarà pari al 10% della paga base e dell'indennità Quadro.

La maggiorazione sarà corrisposta per 14 mensilità.

Art. 10 (norme di salvaguardia)

Le Parti riconfermano che le tutele previste per i lavoratori dipendenti continueranno a trovare completa e puntuale applicazione anche per i lavoratori con qualifica di Quadro di Direzione.

Art. 11 (vigenza delle norme previste dal CCNL per i lavoratori dipendenti da CED)

Gli articoli del CCNL per i dipendenti da CED che continueranno a trovare applicazione sono quelli riportati in allegato al presente accordo ed al testo ufficiale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione dipendenti da CED.

Art. 12 (norme per i dirigenti non applicabili ai Quadri di Direzione)

Ai Quadri di Direzione non si applicheranno le norme contenute negli art. 2,5,6,7,8,10,12,19,26,40,44 e 49.

Art. 13 (certificazione)

Il testo viene sottoscritto dalle Parti stipulanti che ne assicurano la conformità alla normativa contrattuale elaborata, affidandone la sottoscrizione alle parti individuali, con successiva certificazione.

La certificazione verrà esperita tramite la previsione di cui all'art.5 del presente accordo.

Art. 14 (decorrenza e durata)

Il presente accordo integrativo a durata quadriennale e vigerà dal 1 maggio 2003 al 30 aprile 2007.

Estratto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti CED

Premessa

OMISSIS

Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i lavoratori interinali forniti da società autorizzate e, se compatibili a tempo determinato, tra tutti i Centri Elaborazione Dati qui di seguito elencati ed il relativo personale dipendente.

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

TITOLO I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1 (Classificazione del personale)

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

Quadri

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

..... OMISSIS.....

TITOLO II QUADRI

Art. 6 (Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi del Centro Elaborazione Dati nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

CHIARIMENTO A VERBALE

La corretta interpretazione dell'articolo 6 è la seguente:

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

Art. 7 (Orario part time speciale per Quadri)

Per i Quadri, in deroga al successivo art. 39, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part Time con il limite minimo di 16 ore mensili.

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

Art. 8 (Formazione e aggiornamento)

OMISSIS

Art. 9 (Assegnazione della qualifica)

OMISSIS

Art. 10 (Polizza assicurativa)

OMISSIS

Art. 11 (Indennità di funzione)

OMISSIS

TITOLO III ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

OMISSIS

TITOLO IV CONTRATTO DI APPRENDISTATO

OMISSIS

TITOLO V Contratto di Formazione e Lavoro

OMISSIS

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO

OMISSIS

TITOLO VII PART-TIME

Art. 38 (Premessa)

OMISSIS

Art. 39 (Rapporto a tempo parziale)

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

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

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

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

La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività del CED (part-time orizzontale) o solo per alcuni - definiti - giorni (part-time verticale). Inoltre viene recepito quanto previsto nel testo del decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61 coordinato con il decreto legislativo 26 febbraio 2001 n. 100 che prevede: il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" ossia quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Art. 40 (Disciplina del rapporto a tempo parziale)

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 41 (Riproporzionamento)

Al lavoratore con contratto part time saranno garantite le previsioni di cui al presente CCNL, con i seguenti meccanismi:

- A. riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale determinato sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto;
- B. la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale, fatto salvo il caso di lavoro supplementare, è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 41, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 79, altresì la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 100;
- C. in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 50 con una domenica o con diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97;
- D. fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 54 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. 41;
- E. E) conformemente a quanto previsto all'art. 55 i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera;
- F. per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 64 e 66 è determinato utilizzando i criteri previsti dal presente articolo.

Art. 42 (Lavoro supplementare)

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

Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 97 secondo le modalità previste dall'art. 100, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 97.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 97, 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.

Art. 43 (Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro.

Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede del Centro Elaborazione Dati stesso oppure presso la sede della ASSOCCED.

Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

Art. 44 (Mensilità supplementari - Tredicesima e quattordicesima)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e della quattordicesima mensilità è determinato per dodicesimi, riproponendo ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 41.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 97 spettante all'atto della corresponsione.

Art. 45 (Preavviso)

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

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

TITOLO VIII

LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

OMISSIS

TITOLO IX

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 50 (Riposo settimanale)

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

Art. 51 (Festività)

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

- Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

2) 1° maggio - Festa dei lavoratori

- Festività infrasettimanali

1) il 1° giorno dell'anno

2) l'Epifania

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua

4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione

5) il 1° novembre - Ognissanti

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione

7) il 25 dicembre - Natale

8) il 26 dicembre - S. Stefano

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

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

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

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97.

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

Art. 52 (Retribuzione prestazioni festive)

OMISSIS

Art. 53 (Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge)

OMISSIS

Art. 54 (Permessi retribuiti)

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

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

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

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto, di cui all'art. 97 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

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

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

TITOLO X CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVA

Art. 55 (Congedi retribuiti)

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

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

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

Art. 56 (Congedo matrimoniale)

OMISSIS

Art. 57 (Diritto allo studio)

OMISSIS

Art. 58 (Chiamata alle armi)

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

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

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 96 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva. Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari. Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di

coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 26 febbraio 1987, n. 49, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 59 (Richiamo alle armi)

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

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, fino al 31 marzo 1987, il periodo di richiamo alle armi è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 10 aprile 1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'art. 96 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

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

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

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

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

TITOLO XI FERIE

Art. 60 (Ferie)

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

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

Art. 61 (Funzioni pubbliche elettive)

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

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

Art. 62 (Determinazione periodo di ferie)

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

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

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

Per i lavoratori stranieri si rimanda alla speciale previsione di cui al successivo art. 148.

Art.63 (Richiesta di ferie per festività religiose diverse da quelle di cui all'articolo 51)

Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunicano per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 51, le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.

Art. 64 (Insorgenza della malattia durante il periodo feriale)

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, in tal caso - quale che sia il domicilio del lavoratore al momento dell'insorgenza della malattia - si applicheranno le previsioni di cui al precedente art. 51.

Art. 65 (Normativa per cessazione rapporto)

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 66 (Richiamo lavoratore in ferie)

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

Art. 67 (Irrinunciabilità)

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 68 (Registro ferie)

Per le ferie verrà istituito presso i Centri elaborazione Dati un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 48 per il lavoro straordinario.

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

TITOLO XII MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 69 (Missioni)

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

In tal caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97; 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 dell'10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

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

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

Art. 70 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 69 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 71 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIII

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 72 (Malattia)

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Art. 73 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 72 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 123 e 126 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 114 e 115 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. 123 e 126 del presente contratto.

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

Art. 74 (Obblighi del lavoratore)

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 109 e 112 del presente contratto.

Art. 75 (Periodo di comporto)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 114 e 115 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 81.

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. 76 (Trattamento economico di malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrisondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta; il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 78 e 82.

Art. 77 (Infortunio)

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

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

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art.121.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 75 e 81.

Art. 78 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere n'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97 per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (sette per cento) per i giorni dal 40 in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97.

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

Art.79 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 97 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 80 (Festività)

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente

dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 97.

Art. 81 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 75 e 77 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

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

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

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 75; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 82 (Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

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

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

Art. 83 (Sicurezza sul lavoro)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Art. 84 (Rimando alla vigente normativa)

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

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

TITOLO XIV GRAVIDANZA E PUERPERIO

OMISSIS

TITOLO XV SOSPENSIONE DEL LAVORO

OMISSIS

TITOLO XVI ANZIANITA' DI SERVIZIO

OMISSIS

TITOLO XVII PASSAGGI DI QUALIFICA

OMISSIS

Art. 95 (Scatti di anzianità)

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

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

Inquadramento	3/97	3/01	3/03
Quadri	26.85 €	29.00 €	31.00 €
1 livello	25.56 €	27.00 €	29.00 €
2 livello	24.00 €	25.50 €	27.00 €
3 livello	22.72 €	23.50 €	25.00 €
4 livello	21.43 €	22.25 €	23.00 €
5 livello	20.14 €	20.50 €	21.00 €

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 triennio di anzianità.

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

TITOLO XVIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 96 (Normale retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 95;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 97 (Retribuzione di fatto)

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art.96 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei

compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 98 (Retribuzione mensile)

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

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

Art. 99 (Quota giornaliera)

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 79.

Art. 100 (Quota oraria)

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

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

Art. 101 (Paga base nazionale conglobata)

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

Art. 102 (Assorbimenti)

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

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

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 103 (Prospetto paga)

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

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

TITOLO XIX

MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13a e 14a)

OMISSIS

TITOLO XX FONDO PENSIONI INTEGRATIVO

OMISSIS

TITOLO XXI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 107 (recesso ex art. 2118 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 113.

Art. 108 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

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

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

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

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 114.

Art. 109 (Normativa)

Nei Centri Elaborazione Dati compresi nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 108 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

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

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

Art. 110 (Nullità del licenziamento)

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

Art. 111 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 119.

Art. 112 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 113 (Preavviso)

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

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

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

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

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

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

Art. 114 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di

cui all'art. 97 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 115 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 86, 114 e 116;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art 55;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art.106, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 116 (Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 117 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 118 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 115.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 113 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 114.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 119 (Dimissioni per matrimonio)

OMISSIS

Art. 120 (Dimissioni per maternità)

OMISSIS

TITOLO XXII

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 121 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

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

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

Art. 122 (Divieti)

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

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

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

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

Art 123 (Giustificazioni delle assenze)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 97 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 126.

Art. 124 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 126.

Art. 125 (Comunicazione mutamento di domicilio)

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

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

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

Art. 126 (Provvedimenti disciplinari)

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

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art.96;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

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

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

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

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

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

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
 - grave violazione degli obblighi di cui all'art. 121;
 - infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94;
 - l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
 - l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività del CED.
- L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 127 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 128 (Normativa provvedimenti disciplinari)

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

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

TITOLO XXIII RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

OMISSIS

TITOLO XXIV RELAZIONI SINDACALI

OMISSIS

TITOLO XXV COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

OMISSIS

TITOLO XXVI ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI OMISSIS

TITOLO XXVII

TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 146 (Tutela delle lavoratrici madri)

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

Art. 147 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 148 (Azioni Positive)

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

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

Art. 149 (Molestie sui luoghi di lavoro)

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

Art. 150 (Lavoratori di lingua non italiana)

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'articolo 57 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

Art. 151 (Lavoratori stranieri)

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 152 (Aspettativa per tossicodipendenza)

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del

tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

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

Art. 153 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

In via transitoria l'azienda che introduca il divieto assoluto di fumo nei locali lavorativi, prima dell'entrata in vigore di diversa normativa, può, pur con la salvaguardia del ciclo lavorativo e per un periodo di non superiore al trimestre, autorizzare i dipendenti fumatori a recarsi per brevi periodi in aree ove sia possibile fumare.

Le suddette aree non dovranno essere di accesso comune e dovranno poter essere convenientemente areate.

Art. 154 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

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

TITOLO XXVIII

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 155 (Decorrenza e durata) (modificato)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro entra in vigore il 27 marzo 2001 e scadrà il 26 marzo 2003 per la parte economica ed il 26 marzo 2005 per la parte normativa.

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

ALLEGATO A

TABELLA RETRIBUTIVA

Livello inquadramento	Paghe al 26/03/2001	Paghe al 1/04/2001	Paghe al 1/03/2002
<i>Quadri *</i>	1.493,79 €	1.539,00 €	1.577,00 €
<i>Primo livello</i>	1.349,75 €	1.390,00 €	1.425,00 €
<i>Secondo livello</i>	1.227,04 €	1.264,00 €	1.295,00 €
<i>Terzo livello</i>	1.125,68 €	1.159,00 €	1.188,00 €
<i>Quarto livello</i>	1.040,32 €	1.072,00 €	1.098,00 €
<i>Quinto livello</i>	1.002,97 €	1.033,00 €	1.060,00 €

* Ai sensi dell'articolo 11 del Contratto Collettivo Nazionale ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a 100 Euro.

Statuto

ENTE BILATERALE PER L'ARBITRATO INDIVIDUALE DEI QUADRI DI DIREZIONE E DEI DIRIGENTI – E.B.A.I.Qu.D.D. -

Art. 1 Costituzione

E' costituito l'Ente Bilaterale per l'arbitrato dei quadri di direzione e dei dirigenti, in sigla E.B.A.I.Qu.D.D. inquadrati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto tra Conferziario e Confederazione Italiana Unionquadri – CIU.

L'Ente senza scopo di lucro si richiama alla normativa vigente per le associazioni sindacali.

L'Ente ha sede legale in Roma, via Gramsci, 34, la sede operativa varierà ogni anno tra le sedi legali delle Associazioni promotrici.

Art. 2 Scopi

Scopo dell'E.B.A.I.Qu.D.D. è di garantire attraverso un sistema mutualistico libertà di accesso al sistema arbitrale per la risoluzione delle controversie individuali di lavoro.

Art. 3 Promotori

I promotori dell'E.B.A.I.Qu.D.D. sono la Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa – CONFETERZIARIO e la Confederazione Italiana Unionquadri – CIU in quanto sottoscrittori del CCNL per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione.

Art. 4 Presidente

Il Presidente rappresenta in tutte le sedi l'Ente e ne indirizza l'attività secondo il presente statuto e sulle linee guida indicate dal Consiglio d'Amministrazione.

E' designato su proposta congiunta delle Associazioni promotrici di cui all'articolo 3.

Dura in carica quattro anni e non è immediatamente rieleggibile.

Presta la propria opera a titolo gratuito.

Il Presidente può delegare alcune delle sue attribuzioni al Segretario Generale, in via continuativa, e qualsiasi membro del Consiglio di Amministrazione per deleghe speciali

Il Presidente può essere dichiarato decaduto con votazione palese del Consiglio d'Amministrazione su specifico ordine del giorno e con una maggioranza di sei voti su nove componenti del Consiglio stesso.

Art. 5 Consiglio d'Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione collabora con il Presidente per la corretta gestione dell'Ente, nomina, su proposta del Presidente, il Segretario Generale e delibera a maggioranza sull'attività di carattere scientifico.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 8 membri più il Presidente, si riunisce almeno due volte l'anno, di cui una dedicata alla sessione di rendiconto.

Al Consiglio di Amministrazione partecipa, senza diritto di voto, il Segretario Generale che svolge altresì il compito di redigere i verbali delle riunioni.

Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente con Ordine dei lavori scritto almeno 8 giorni prima della data di riunione mediante lettera raccomandata.

Il Consiglio si può autoconvocare con lettera autografa di almeno cinque componenti il consiglio stesso.

I Consiglieri di Amministrazione svolgono la loro mansione a titolo gratuito.

Art. 6 Segretario Generale

Il Segretario Generale, sulle disposizioni del Presidente e secondo le deliberazioni del Consiglio d'Amministrazione, gestisce operativamente l'Ente.

Cura la tenuta dei libri sociali, la corretta gestione delle prestazioni professionali degli arbitri e la tenuta dell'elenco dei professionisti aderenti alla convocazione.

Partecipa con diritto di parola alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ed a quelle del Comitato Scientifico.

Assicura la piena disponibilità delle documentazioni per i Revisori dei Conti.

Il Segretario Generale è nominato dal Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Presidente, nella riunione di insediamento, dura in carica quattro anni, può essere dimesso con votazione a maggioranza assoluta del Consiglio.

Il Segretario Generale presta la sua opera in virtù di un Contratto di collaborazione coordinata e continuativa i cui contenuti economici sono stabiliti da Consiglio d'Amministrazione ogni biennio.

Art. 7 Comitato Scientifico

Il Comitato Scientifico è l'organo di consulenza tecnico-scientifica dell'Ente per lo studio delle dinamiche evolutive nella giurisprudenza del lavoro e nella contrattazione collettiva.

E' composto dal Presidente dell'Ente, dal Segretario Generale e da una serie di esperti che in virtù di specifici contratti di consulenza partecipano ai lavori.

Il Presidente dell'Ente può fornire egli stesso, con le stesse condizioni degli esperti, la propria prestazione professionale per il raggiungimento degli scopi del Comitato.

Il compito di indirizzo degli studi e delle ricerche del Comitato è svolto dal Consiglio d'Amministrazione, il suo rispetto è assicurato dal Presidente dell'ente ed il rispetto delle compatibilità di bilancio è garantito dal Segretario Generale.

Art. 8 Revisore dei Conti

I Revisori dei Conti certificano il rendiconto dell'Ente sulla base dell'attuale normativa per gli Enti senza fine di lucro.

I Revisori dei Conti sono stabiliti in numero di cinque componenti così dettagliati:

- 1 Presidente, nominato dal Consiglio d'Amministrazione dell'ente su indicazione dell'Ordine dei Revisori Contabili di Roma;
- 2 Revisori Effettivi nominati uno dalla Confiterziario e uno dalla CIU;
- 2 Revisori Supplenti nominati uno dalla Confiterziario ed uno dalla CIU.

Il Collegio composto da tre membri si riunisce una volta l'anno, con convocazione del Presidente del Collegio stesso da effettuarsi mediante lettera raccomandata A.R. con almeno 15 giorni di preavviso.

Qualora un membro effettivo non potesse essere presente alla riunione sarà sostituito dal supplente nominato dalla stesso Associazione.

In caso di decesso, dimissioni o decadenza comunque motivata, il plenum del Collegio sarà ripristinato con una nuova nomina dell'Associazione interessata.

Art. 9 Collaboratori Professionali

I Collaboratori Professionali svolgono per l'Ente il compito di garantire il puntuale funzionamento dei Collegi di Arbitrato.

I Collaboratori sono suddivisi in due distinti corpi: i Presidenti di Collegio e gli Arbitri.

I Presidenti di Collegio vengono nominati per ogni singolo arbitrato dal Segretario Generale all'interno di un elenco nazionale unico approvato dal Consiglio d'Amministrazione con il numero minimo di 10 (cinque tra i nominativi proposti dalla Confterziario e cinque tra quelli proposti dalla CIU) e massimo di 40 (20 tra i nominativi della Confterziario e 20 tra quelli promossi dalla CIU) tra coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- iscrizione all'Ordine degli Avvocati o dei Consulenti del Lavoro;
- età superiore ai quaranta anni e non superiore ai settanta;

Gli Arbitri vengono incaricati per ogni singolo arbitrato dal Segretario Generale, in ogni collegio Arbitrale dovranno essere sempre presenti arbitri proposti da tutte e due le Associazioni promotrici. Tale scelta viene effettuata da un elenco regionale composto da un numero minimo di due e massimo di sei per ogni regione, per l'attuazione dei contenuti di cui al successivo articolo 10 le province autonome di Trento e di Bolzano/Sud Tirolo sono considerate come due distinte regioni, tra i nominativi proposti dalla Confterziario e dalla CIU.

Gli arbitri dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti:

- iscrizione all'Ordine degli Avvocati o dei Consulenti del Lavoro o dei Dottori Commercialisti o dei Ragionieri ovvero incarico di dirigente sindacale certificato da dichiarazione scritta del legale rappresentante pro tempore dell'Associazione promotrice di appartenenza;
- età superiore a 35 anni e non superiore a sessantacinque;

Le prestazioni professionali dei Presidenti e degli Arbitri dei Collegi saranno liquidate secondo apposite tabelle approvate ogni anno dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 10 Collegi in aree bilingui

Al fine di consentire una pari accessibilità linguistica ai ricorrenti di lingua tedesca per la provinciali Bolzano/Sul Tirolo, i componenti dei collegi di Arbitrato chiamati a pronunciarsi per vertenze nell'area della Provincia Autonoma dovranno essere in possesso del patentino linguistico previsto dalle vigenti norme.

Art. 11 Sostituzione del Presidente del Collegio

Il lavoratore o l'azienda potranno chiedere la sostituzione del Presidente del Collegio Arbitrale con lettera raccomandata A.R. in cui vengano espressamente motivate le ragioni che inducano a ritenere il Presidente non terzo.

I casi per l'attivazione di quanto disposto al primo comma sono quelli individuati dal codice deontologico dell'Ordine degli Avvocati.

A fronte di detta richiesta, se correttamente motivata, il Segretario Generale provvederà a nominare un nuovo Presidente dall'elenco di cui all'articolo 9 del presente Statuto.

Art. 12 Finanziamento

Il finanziamento dell'Ente è garantito dal pagamento paritetico del datore di lavoro e del lavoratore delle seguenti quote:

- Dirigenti: 720,00 Euro annui ripartiti in dodici quote mensili di 60,00 Euro;
- Quadri di direzione: 360,00 Euro annui ripartiti in dodici quote mensili di 30,00 Euro.

Il Presidente dovrà curare l'effettivo accantonamento del dieci per cento delle quote versate per la costituzione e l'ampliamento di un fondo di garanzia.

Il Consiglio di Amministrazione potrà ridurre le quote di finanziamento, rispettando le parametrizzazioni percentuali su esposte, in caso di documentata eccedenza tra quote incassate, dopo il decurtamento di cui al comma precedente, e spese per il funzionamento dell'Ente stesso.

Tali riduzioni avranno effetto dalla rata di gennaio di ogni anno.

Art. 13 Scioglimento dell'Ente

Lo scioglimento dell'Ente può essere deliberato solo dalle Confederazioni promotrici dello stesso mediante specifica convocazione del Consiglio di Amministrazione.

Il patrimonio residuo derivante dalla liquidazione dell'Ente sarà devoluto alla Croce Rossa Italiana.

Art. 14 Richiami di Legge

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto valgono le previsioni di legge, con specifico riferimento a quelle sulle Associazioni senza scopo di lucro.

Le Associazioni promotrici auspicando la modifica dell'attuale normativa sugli arbitrati si impegnano reciprocamente a recepire nel presente Statuto ogni e qualsiasi modifica che possa rendere più incidente l'istituto dell'arbitrato.

Art. 15 Procedure Arbitrali

Il collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza a mezzo di raccomandata a.r. dall'organizzazione territoriale competente di Unionquadri o dalla sede centrale dell'organizzazione.

Le associazioni destinatarie trasmetteranno l'istanza all'ente bilaterale ed al datore di lavoro a mezzo raccomandata.

Il Collegio deve essere costituito e riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza da parte dell'ente bilaterale.

Il Collegio presenti le parti in causa od eventualmente i loro rappresentanti, esperirà in via preliminare il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio anche, nella contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della riunione di cui al precedente comma, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo.

La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo è stabilito con riferimento all'ultima sede di lavoro del dipendente.

Art. 16 Norme transitorie

L'attuale livello regionale dei colleghi arbitrali sarà portato a livello provinciale al raggiungimento di 1000 quote di versamento stabilmente attivate.