

Il giorno 3 dicembre 2005

Tra

ASSOTELECOMUNICAZIONI-ASSTEL

e

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

E' stata convenuta la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di telecomunicazione 28 giugno 2000.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo si applica:

- A) alle imprese esercenti, con licenze/autorizzazioni ove previste, servizi di telecomunicazione, intendendosi per tali i servizi di telefonia fissa e/o mobile e/o **servizi di trasmissione dati e/o contenuti digitali e multimediali** anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica, ecc.);
- B) alle imprese che svolgono attività di assistenza e gestione della clientela, in particolare per le imprese di telecomunicazione.**
- C) alle imprese che forniscono servizi di gestione, di manutenzione e di esercizio di impianti e reti di telecomunicazione;**
- D) alle imprese di sviluppo e implementazione di servizi per soluzioni tecnologiche applicate alle telecomunicazioni e alle imprese che forniscono servizi per contenuti digitali e multimediali.**

ARTICOLO 1 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti stipulanti, sulla base dei principi individuati in “Premessa”, convengono sulla necessità di promuovere un sistema di relazioni fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli e sul rispetto delle distinte prerogative, nonché caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi individuati di comune interesse e dall’esame delle loro evoluzioni e ricadute specifiche nelle diverse realtà aziendali.
2. In tale sistema gli strumenti relazionali di seguito determinati risultano orientati alla creazione di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto, attraverso sia la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d’impresa in funzione dei mutamenti e dell’evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi e di mercato, che il coinvolgimento delle istanze di rappresentanza **ai vari livelli**.

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

~~A partire dal quarto mese dalla stipulazione del presente CCNL verrà costituito a livello nazionale un Osservatorio.~~ **L’Osservatorio, costituito a livello nazionale e** formato pariteticamente da dodici componenti appartenenti a ciascuna delle parti stipulanti (sei per la parte imprenditoriale e sei per la parte sindacale), ~~quale~~ è sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco.

~~In tale sede saranno~~ **Nell’Osservatorio, che si riunisce di norma entro il mese di maggio, sono** affrontati i seguenti argomenti:

1. Le linee di sviluppo tecnologico del settore, **ivi compresa la infrastruttura di rete e la relativa convergenza delle piattaforme tecnologiche, l’introduzione di nuovi servizi (larga banda, ADSL, UMTS, WI-FI, WI-MAX)**, con specifico riferimento alle possibili applicazioni, ~~ed~~ alle connesse opportunità di mercato, **alle politiche pubbliche di settore;**
2. le dinamiche, congiunturali e di lungo periodo, dei principali indicatori economici del settore, ivi compreso quello del costo del lavoro, valutate anche all’interno del mercato internazionale;
3. la formazione e la riqualificazione professionale, tenuto conto in particolare dei mutamenti e delle connotazioni evolutive delle esigenze formative connesse alle trasformazioni tecnologiche, organizzative, professionali e normative;
4. le pari opportunità, con specifica attenzione all’andamento dell’occupazione femminile ed alle problematiche complessive ad essa connesse;
5. l’andamento del mercato del lavoro del settore nelle sue componenti più significative **con specifico riferimento all’andamento dell’occupazione articolato per assunzioni e cessazioni, tipologia del rapporto di lavoro, genere e livelli di scolarità;**
6. le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell’ambiente, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell’Unione europea in materia;
7. l’evoluzione della legislazione nazionale, europea ed internazionale di interesse del settore;
8. **l’evoluzione dell’ambito di applicazione del CCNL;**

9. la diffusione della contrattazione di secondo livello con particolare riferimento alla dimensione aziendale, al numero complessivo di lavoratori e aziende coinvolte e agli indicatori utilizzati per il premio di risultato;

10. iniziative inerenti la responsabilità sociale delle imprese;

11. i processi di terzizzazione ed outsourcing;

12. iniziative aziendali in materia di welfare

~~Fermo restando quanto stabilito nell'art. 2 (Formazione professionale) circa la costituzione della Commissione nazionale paritetica per la formazione professionale, con riferimento ai temi di cui ai punti 4 e 6 saranno costituite nell'ambito dell'Osservatorio, a partire dal settimo mese dall'avvio dell'Osservatorio stesso, apposite commissioni incaricate di seguire le relative problematiche.~~

L'Osservatorio potrà avvalersi per lo svolgimento dei propri compiti, oltre che del contributo delle parti stipulanti presenti nell'Osservatorio **e, per quanto riguarda i punti 4 e 6, delle Commissioni previste dalle successive lettere B) e C)**, anche dell'apporto di esperti, ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo.

Gli studi, i dati e le informazioni prodotti dall'Osservatorio, oltre a costituire una base documentale comune, condivisa ed utile all'attività delle parti, potranno – ove sia stato raggiunto un "avviso comune" sulla materia – essere sottoposti all'attenzione di Enti ed Istituzioni pubbliche nazionali ed eventualmente territoriali.

Ai fini di cui sopra l'Osservatorio potrà ~~anche~~ realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti **nella riunione da tenersi entro maggio. I risultati di tali specifiche iniziative formeranno oggetto di massimo due riunioni dell'Osservatorio in ragione d'anno.**

Le parti nell'ambito dell'Osservatorio **stabiliscono** i criteri per la ripartizione delle spese relative al funzionamento dell'Osservatorio stesso, mentre quelle concernenti le iniziative di studio di cui al comma precedente verranno concordate preventivamente di volta in volta, con riferimento sia all'ammontare che alla suddivisione, valutando anche la possibilità di utilizzare finanziamenti europei e nazionali eventualmente disponibili.

La segreteria dell'Osservatorio e dei gruppi di lavoro **ha** presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che si **fa** carico della relativa gestione ordinaria.

~~Entro sei mesi dalla stipula del presente contratto le parti definiranno in apposito incontro le ulteriori modalità costitutive ed operative per il corretto funzionamento dell'Osservatorio e delle commissioni specifiche.~~

B) COMMISSIONE NAZIONALE PARI OPPORTUNITA'

Con riferimento al punto 4, della lettera A) è istituita una Commissione nazionale paritetica costituita da sei componenti appartenenti a ciascuna parte stipulante, tre per la parte imprenditoriale e tre per la parte sindacale.

Alla Commissione, che si riunirà con cadenza di norma semestrale, sono attribuiti i seguenti compiti:

- 1. analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore anche in relazione a possibili iniziative in materia di orientamento e formazione professionale di concerto con la Commissione Nazionale per la Formazione;**
- 2. promuovere interventi per facilitare il rientro in servizio delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;**
- 3. individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi a nuove tecnologie;**
- 4. raccogliere significative iniziative di azioni positive ex l. 125/81;**
- 5. promuovere iniziative di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, in coerenza con i principi comunitari in materia; in tale ambito saranno valutate iniziative per prevenire e contrastare nei luoghi di lavoro l'insorgenza di forme e comportamenti discriminatori fondati sull'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, l'età, gli handicap, il sesso.**

C) COMMISSIONE NAZIONALE AMBIENTE E SICUREZZA

Con riferimento al punto 6 della lettera A) è istituita, una Commissione nazionale paritetica costituita da sei componenti appartenenti a ciascuna parte stipulante, tre per la parte imprenditoriale e tre per la parte sindacale.

Alla Commissione, che si riunirà con cadenza di norma semestrale, sono attribuiti i seguenti compiti:

- 1. monitorare l'andamento degli infortuni;**
- 2. valorizzare le iniziative realizzate in ambito aziendale ai fini della prevenzione degli infortuni, della tutela e del miglioramento delle condizioni ambientali interne ed esterne;**
- 3. monitorare l'evoluzione del contesto normativo nazionale e comunitario;**
- 4. promuovere iniziative che secondo la particolarità del contesto lavorativo, dell'esperienza e della tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori prevenendo l'insorgenza di eventuali patologie.**

D) INFORMAZIONI IN SEDE NAZIONALE

L'Organizzazione datoriale stipulante, nel corso di un apposito incontro, provvederà – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell'ambito dell'Osservatorio – a fornire, con cadenza annuale, alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, elementi conoscitivi afferenti le seguenti tematiche:

- 1. scenari evolutivi del settore, con riferimento al quadro istituzionale regolatorio, ai fenomeni di evoluzione tecnologica ed ai mutamenti macroeconomici e di mercato;**
- 2. andamento dei livelli occupazionali - disaggregati, ove possibile, per sesso, categoria e fascia d'età - e delle relative dinamiche interne correlate sia al quadro legislativo, ivi compresi gli strumenti di politica attiva del lavoro, che ai fenomeni connessi all'introduzione di tecnologie innovative;**

3. linee di tendenza dei principali indicatori economici del settore, in relazione alle esigenze di competitività nazionale e internazionale delle imprese, con particolare riferimento alle tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore e alle dinamiche del costo del lavoro.

E) INFORMAZIONI IN SEDE TERRITORIALE

~~A titolo sperimentale, per~~ **Per** la vigenza del presente contratto, nel corso di apposito incontro annuale, una delegazione delle Associazioni degli industriali territorialmente competenti fornirà – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell’ambito dell’Osservatorio – alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, informazioni riguardanti gli argomenti di cui alla lettera **D)** con specifico riferimento al territorio considerato. Le aree geografiche interessate dall’informativa territoriale sono individuate come segue:

Nord Ovest : Valle d’Aosta, Piemonte, Lombardia, Liguria;
Nord Est: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige;
Centro Ovest: Toscana, Umbria, Lazio, Sardegna;
Centro Est: Emilia Romagna, Marche, Abruzzo, Molise;
Sud: Campania, Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia.

~~In fase di prima applicazione le~~ **Le** informazioni verranno fornite presso le sedi delle Associazioni degli industriali di Milano, **Torino**, Venezia, **Trieste**, Bologna, **Firenze**, Roma, **Ancona**, **Palermo**, **Bari** e Napoli.

In occasione del rinnovo biennale del CCNL le parti verificheranno la funzionalità di questo modello territoriale ~~sperimentale~~, in coerenza con lo sviluppo del settore e la localizzazione delle imprese.

F) INFORMAZIONI IN SEDE AZIENDALE

Con cadenza annuale e di norma nel primo quadrimestre, le imprese che occupano complessivamente più di ~~350~~ **250** dipendenti provvederanno – anche alla luce di risultati e valutazioni svolte nell’ambito dell’Osservatorio – a fornire, con l’assistenza delle Associazioni degli industriali dove hanno sede le Direzioni generali aziendali, alle Organizzazioni sindacali stipulanti e congiuntamente alle RSU, ove costituite, informazioni sulle materie di seguito individuate:

1. gli andamenti e le prospettive produttive conseguenti ai programmi qualitativi e quantitativi di investimento, con particolare riferimento a quelli che comportino diversificazioni di attività e nuove localizzazioni produttive;
2. l’evoluzione degli assetti tecnologici ed organizzativi e le relative ricadute sul sistema produttivo e sull’organizzazione complessiva del lavoro;
3. le linee degli interventi in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro e di salvaguardia degli impianti;
4. i programmi qualificanti afferenti la formazione e l’aggiornamento professionale, avuto particolare riguardo alle azioni promosse nei confronti del personale femminile e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
5. l’andamento dell’occupazione, distinto per sesso, tipologia di contratto e inquadramento professionale;

6. il sistema complessivo degli orari di lavoro;

7. gli orientamenti e le azioni più significative rivolti al miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela.

Qualora dovessero successivamente intervenire modifiche significative dei programmi aziendali sulle materie oggetto di informazione, saranno forniti ulteriori aggiornamenti integrativi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Restano salve le esigenze derivanti dalla salvaguardia del segreto industriale e della riservatezza necessaria per non pregiudicare la realizzazione delle iniziative aziendali.

ART. 2 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Le parti, nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e riorientamento delle competenze, **hanno convenuto** ~~convengono~~ sull'opportunità di istituire la *Commissione Nazionale Paritetica per la Formazione professionale*, costituita da dodici componenti appartenenti a ciascuna parte stipulante, sei per la parte imprenditoriale e sei per la parte sindacale.

2. L'attività della Commissione, che si avvarrà anche dei risultati delle attività di analisi e studio svolte dall'Osservatorio Nazionale di cui al precedente art. 1, è finalizzata ad approfondire gli impatti sul mercato del lavoro e sulle professionalità derivanti dall'evoluzione tecnologica e dall'introduzione di nuovi servizi.

3. Alla Commissione, che si riunirà con cadenza di norma semestrale, sono attribuiti i seguenti compiti:

- monitoraggio dell'evoluzione legislativa in materia di formazione professionale, con riguardo anche alle possibili opportunità di ricorso a forme di finanziamento/incentivazione regionale, nazionale ed europeo;
- analisi dei fabbisogni formativi, all'interno del settore, con riferimento sia al consolidamento delle professionalità esistenti che allo sviluppo delle nuove competenze professionali derivanti dall'evoluzione tecnologica e dall'introduzione di nuovi modelli di lavoro. A tale scopo la Commissione farà riferimento anche alle risultanze delle attività svolte dall'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e successive intese;
- azioni di sensibilizzazione e orientamento presso le Istituzioni comunitarie, nazionali e locali per la promozione di interventi mirati allo sviluppo delle professionalità nell'ambito del settore;
- indirizzo ed elaborazione di progetti di formazione continua per l'aggiornamento permanente delle competenze professionali e di massimizzazione del livello di impiegabilità delle risorse del settore;
- individuazione di proposte ed azioni mirate alla sperimentazione di progetti ed esperienze di formazione professionale rivolti a esigenze di riconversione professionale e di ricollocazione di lavoratori, nonché a iniziative di nuova imprenditorialità;
- elaborazione di proposte di progetti formativi che, **anche attraverso lo strumento della formazione a distanza**, nell'ambito della mobilità professionale, siano finalizzati all'arricchimento delle competenze dei lavoratori in coerenza con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa.

4. Nell'ambito del quadro generale così determinato, la Commissione Nazionale per la Formazione professionale potrà inoltre prevedere:

- contatti con analoghi organismi nazionali ed esteri finalizzati a promuovere forme di collaborazione e di comparazione a livello internazionale;
- collaborazioni con Scuole/Università per la realizzazione di iniziative mirate al rafforzamento delle sinergie Impresa/Scuola su materie attinenti al mercato ed alle tecnologie di interesse per le imprese del settore.

5. Le parti convengono che gli incontri della Commissione Nazionale avranno sede presso l'Organizzazione datoriale stipulante, che fornirà i servizi di segreteria.

6. Le parti convengono, inoltre, di istituire, decorsi sei mesi dall'avvio dei lavori della Commissione Nazionale, apposite Commissioni paritetiche aziendali nelle imprese che occupano almeno 2000 dipendenti.

7. La Commissione aziendale sarà costituita pariteticamente da sei componenti, di cui tre in rappresentanza dell'impresa e tre in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle R.S.U., ove costituite.

8. La Commissione aziendale potrà svolgere le seguenti attività:

- monitorare i fabbisogni formativi connessi all'esigenza di mantenere livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione tecnologica ed organizzativa dell'impresa;
- formulare linee guida in materia di aggiornamento e riconversione professionale in connessione ai fabbisogni formativi rilevati;
- effettuare un'analisi quali-quantitativa dell'attività di formazione e riqualificazione svolta a livello annuale nell'impresa.

9. Gli incontri della Commissione aziendale avverranno presso la sede dell'Associazione degli industriali competente.

10. Le decisioni delle Commissioni paritetiche di cui sopra saranno adottate all'unanimità dei loro componenti.

11. Le parti convengono di istituire, entro sei mesi dalla stipula dell'Accordo di rinnovo del CCNL, l'Ente Bilaterale Nazionale (EBN) dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle Parti, ma di esse emanazione, definendo contestualmente i relativi costi di funzionamento e la relativa attribuzione.

12. Fermo restando che dall'atto della sua costituzione l'EBN assumerà il compito di interlocuzione con Fondimpresa per quanto riguarda progetti formativi relativi al settore, le Parti valuteranno il progressivo trasferimento all'EBN di tutti i compiti della Commissione nazionale paritetica per la formazione professionale che sarà di conseguenza sciolta.

ART. 5 - GARANZIA PER PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Aggiungere

Nota a verbale

Le parti hanno comunicato con lettera congiunta datata 12 luglio 2005 alla Commissione di Garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di aver concordato un percorso negoziale finalizzato a pervenire entro tempi brevi ad un accordo per l'applicazione della l. n. 146/90.

Ipotesi rinnovo ccnl 28 giugno 2000

Parte seconda – Disciplina dei diritti sindacali

ART.10 – ASSEMBLEA

1. Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e le RSU possono chiedere di indire per le unità produttive, in locali di cui l'azienda abbia disponibilità, assemblee del personale dipendente ai fini dell'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n.300/1970 ed agli accordi interconfederali.
2. Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della legge n.300/1970. Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di seguito indicate, per quanto compatibili.
3. La convocazione sarà comunicata alla direzione aziendale con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e con un preavviso minimo di 48 ore, tenendo comunque conto delle correlate esigenze organizzative e logistiche. Contestualmente dovranno essere comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.
4. Le assemblee indette durante l'orario di lavoro, nei limiti complessivi stabiliti dalla legge e dagli accordi interconfederali, dovranno svolgersi, di norma, all'inizio o al termine di ciascun periodo lavorativo giornaliero. Nei casi in cui l'attività del personale interessato si svolga a turni e/o in presenza di specifiche esigenze di presidio del servizio, l'assemblea sarà scaglionata in almeno due riunioni, di norma nell'arco della stessa giornata. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà comunque avere luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la continuità del servizio, la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
5. Sono fatte salve ulteriori e/o diverse modalità di svolgimento delle assemblee definite a livello aziendale.

ART. 11 - DIRITTO DI AFFISSIONE

1. Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge n.300/1970.
2. Le aziende in ciascuna unità produttiva metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle RSU appositi spazi, accessibili a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni.
Dette affissioni saranno effettuate anche attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall'azienda, su richiesta delle RSU, nell'ambito del sistema intranet dell'azienda medesima.
La predetta estensione e le specifiche modalità operative di accesso delle RSU alla bacheca elettronica, saranno definite a livello aziendale, senza aggravio di costi e nel rispetto delle procedure aziendali di utilizzo degli strumenti informatici.
3. Le suddette comunicazioni riguarderanno materie di interesse sindacale e del lavoro e saranno tempestivamente inoltrate alla direzione aziendale.

ART. 22 – TELELAVORO

1. Le parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati. In tale ambito saranno considerati progetti che prevedano anche il coinvolgimento dei mobility manager. Le parti convengono altresì che tenendo conto delle possibilità insite nella società dell'informazione, si incoraggerà tale nuova forma di lavoro per coniugare flessibilità e sicurezza con l'obiettivo di offrire anche alle persone disabili più ampie opportunità nel mercato del lavoro.

~~1-~~ **2. Il telelavoro, costituendo una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può essere riconducibile sia al lavoro subordinato che al lavoro autonomo.**

~~2-~~ **3. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.**

~~3-~~ **4. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:**

- **Telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;**
- **Telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.**

5. L'effettuazione di prestazione lavorativa in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore può accettare o respingere tale offerta.

Nell'ipotesi di impegno successivo all'assunzione, il datore di lavoro può offrire al lavoratore la possibilità di svolgere la propria prestazione in regime di telelavoro e il lavoratore può accettare o respingere tale offerta. Il rifiuto del lavoratore a tale offerta non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

Nel caso specifico di avvenuta trasformazione dell'attività lavorativa in regime di Telelavoro, la decisione di passare al Telelavoro è reversibile per effetto di accordo che ne prevederà le relative modalità e tempistiche.

~~5-~~ **6.** Fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi anche attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa.

~~6-~~ **7.** Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.

8. I telelavoratori ricevono una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che vengono forniti e fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono l'attività all'interno dei locali dell'impresa. Essi sono altresì sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori..

9. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

~~8-~~ **10.** Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

~~9-~~ **11.** Il datore dei lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, fornisce i supporti tecnici necessari allo svolgimento del telelavoro.

~~10-~~ **12.** Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.

~~11-~~ **13.** Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed adoperati dal lavoratore per fini professionali. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

14. Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

15. Le parti si danno atto che con il presente articolo si è data attuazione all'Accordo interconfederale 9 giugno 2004.

Art. 3 Inserire dopo il comma 19 il seguente:

INCONTRI IN SEDE AZIENDALE

20. Anche a livello di singola unità produttiva, in presenza di significative innovazioni e/o trasformazioni tecnologiche e/o produttive, per valutare gli effetti inerenti a modifiche dei livelli occupazionali, orari, e inquadramenti, e formazione, si avvierà un momento di approfondimento ed esame propositivo sulle suddette tematiche da svolgersi in sede sindacale con la competente direzione aziendale.

21. Nel caso di accordi nazionali riferiti ad aziende plurilocalizzate, le RSU delle singole unità produttive, congiuntamente alle organizzazioni territoriali dei lavoratori, potranno richiedere alle competenti direzioni aziendali un incontro, da effettuare anche in sede sindacale, in merito all'applicazione dell'accordo stesso.

Art. 23 Inquadramento

Nota a verbale

In relazione al punto D dell'art. 23, comma 3, le aziende procederanno a partire dal biennio di vigenza del CCNL ad una valutazione del livello di professionalità acquisita dai lavoratori inquadrati al terzo livello del presente CCNL che abbiano già maturato 48 mesi di lavoro effettivo nell'attività svolta per verificarne la rispondenza al profilo e ai contenuti professionali del livello superiore, ossia al quarto livello.

I criteri ed i risultati di tali valutazioni saranno resi noti alle RSU.

Art. 23 – Inquadramento

Inserire i seguenti profili professionali ed esemplificazioni

LIVELLO 3

ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICHE

Lavoratrice/tore che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo applicativo, svolge attività di carattere tecnico con interventi anche di tipo manuale per l'installazione e manutenzione di impianti e per l'attivazione di nuovi servizi, assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

LIVELLO 4

SPECIALISTA DI ATTIVITA' TECNICHE

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti che richiedono la completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza, intervenendo con autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate.

LIVELLO 5

SPECIALISTA DI ATTIVITA' TECNICHE INTEGRATE

Lavoratrice/tore che, oltre a svolgere tutte le attività di "Addetto ad attività tecniche/Specialista di attività tecniche", svolge con adeguata autonomia, anche con l'apporto di particolari e personali competenze e in conseguenza a specifici percorsi formativi, interventi di attivazione e assistenza tecnica di servizi/prodotti presso cliente finale assicurandone, con le necessarie competenze di ICT, la piena funzionalità (configurazione e riconfigurazione dei software).

LIVELLO 5

Grafico impaginatore web

Lavoratrice/tore che, avvalendosi di approfondite conoscenze tecniche, concorre alla progettazione e/o realizzazione e/o customizzazione di contenuti editoriali e/o pubblicitari multimediali on line ed, eventualmente, off line (ad es. pagine web, opere su CR ROM, DVD, ecc.), e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione.

LIVELLO 6

Redattore web

Lavoratrice/tore che, operando su testate multimediali on line e off line a contenuto tecnico e/o specialistico, realizza in completa autonomia la stesura dei contenuti anche con l'ausilio di competenza specializzata, coordinando l'attività di grafici, commissionando lavori a collaboratori ed autori e valutandone l'adeguatezza.

LIVELLO 7

Redattore responsabile web

Lavoratrice/tore che, oltre a realizzare in completa autonomia la stesura di contenuti con il supporto di competenze specializzate, coordinando l'attività di grafici, commissionando lavori a collaboratori ed autori e valutandone l'adeguatezza, assicura con piena responsabilità la realizzazione di opere complesse sia editoriali che pubblicitarie multimediali

LIVELLO 4

Specialista di attività amministrative

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita ed alla consolidata esperienza maturata in materia amministrativo-contabile, opera con adeguato livello di competenza specialistica ed autonomia nell'ambito di un settore amministrativo, eseguendo, anche tramite l'ausilio di idonei supporti informatici, operazioni di imputazione e contabilizzazione di dati, di sistemazione e chiusura conti; ovvero effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili di clienti e/o fornitori, eseguendo rendicontazioni con i relativi aggiornamenti, verifiche e rettifiche; elabora inoltre, ove necessario, situazioni preventive e/o consuntive del settore operativo di competenza.

LIVELLO 5

OPERATORE SPECIALISTA DI CUSTOMER CARE

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena fungibilità professionale acquisita e alla consolidata conoscenza tecnica e dell'offerta commerciale per la clientela di riferimento, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center), oltre a svolgere compiutamente le attività previste quale *operatore di call center/customer care*, svolge inoltre, coerentemente con il contesto organizzativo di riferimento, con significativa autonomia esecutiva e rilevante capacità di relazione interpersonale, attività di interfaccia non standardizzata di tipo personalizzato, in logica one to one, verso la clientela di fascia alta con sistemi complessi, relativa a servizi di informazione, vendita di prodotti e servizi, assistenza commerciale, assistenza tecnica e back office amministrativo. Inoltre assicura interfaccia verso la propria rete commerciale e le attività di gestione clienti, operando in linea. Gestisce inoltre attività funzionali a quelle del front office per il completo soddisfacimento delle esigenze del cliente, alla risoluzione dei reclami e/o al perfezionamento degli adempimenti amministrativi e contribuisce alla proceduralizzazione degli eventi e delle problematiche gestite

LIVELLO 6

Specialista esperto di soluzioni informatiche

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevate e consolidate conoscenze tecnologiche e del mercato di riferimento, concorre al raggiungimento degli obiettivi prefissati, effettuando in autonomia le attività necessarie ad analizzare, progettare, sviluppare e validare soluzioni informatiche tecnologicamente avanzate, per massimizzare il beneficio aziendale; svolge, inoltre, attività di supporto al cliente nella scelta di soluzioni implementative IT per poi seguirlo nelle fasi di attuazione dell'intero progetto o soluzione, anche attraverso una forte interazione con altre funzioni e attività. Interviene tempestivamente, inoltre, nel gestire e risolvere le anomalie che si possano presentare in relazione ai prodotti definiti.

Art 23 , lett. E) comma 3.

La Commissione avvierà dal primo mese successivo alla vigenza del presente CCNL l'attività di verifica finalizzata alla individuazione di rilevanti profili professionali afferenti alle attività di ricerca, da inserire nel livello 6 e di progettazione informatica di elevata complessità, da inserire nel livello 7. Esaminerà inoltre professionalità tecniche di rete da inquadrare al livello 6 e valuterà come le modalità di svolgimento da remoto possano essere coerentemente esplicitate nell'ambito del sistema inquadramentale.

La Commissione concluderà i lavori entro tre mesi dall'avvio dei lavori stessi.

L'art. 16 è sostituito dal seguente

Art. 16 - *Contratto di lavoro a tempo determinato*

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

2. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge

3. Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva/organizzativa. Tale periodo potrà essere incrementato previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con d.p.r. 6 marzo 1978, n. 218.

Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di lavoro a tempo determinato.

4. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 4

5. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova non superiore a venti giorni .

6. Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, il periodo previsto dall'art. 4, comma 2, d lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

7. L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle

mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza.

8. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansioni oggetto del contratto, a fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

9. In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

10. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

L'Articolo 17 è sostituito dal seguente:

Art. 17 – Somministrazione a tempo determinato

1. Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

2. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie previste nel precedente comma 1.

3. I lavoratori somministrati dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

4. Le aziende forniranno annualmente alle RSU informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati.

Art. 18 - Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - a) *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) *verticale*, quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In quest'ambito le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. ~~Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.~~
4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.
5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. ~~Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole elastiche disciplinate dall'art. 3, comma 7 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61. flessibili di cui al successivo~~
comma 6.
6. ~~Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato art. 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/2000 l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati dieci giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del~~

~~presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 5% della retribuzione oraria globale di fatto. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.~~

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al comma 5, non configurano una fattispecie di clausole flessibili.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

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

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alle compensazioni di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

~~7. — In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni — che costituiscono lavoro supplementare — sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, entro il limite massimo pari al 100% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite la maggiorazione sarà del 24%.~~

In riferimento a motivate esigenze tecniche ed organizzative è consentita, con l'accordo del lavoratore, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno . Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore e del 24% per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 30, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.

9. In caso di assunzioni a tempo pieno il personale a tempo parziale in attività presso unità produttive situate nello stesso comprensorio adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione ha un diritto di precedenza.

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

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Mantenere l'art. 19 del CCNL ai fini della disciplina dei CFL in corso fino al loro esaurimento.

Nuovo articolo

Contratto di inserimento

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

4. Nel contratto individuale vanno indicati:

- la durata,

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;

- l'orario di lavoro in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- la categoria di inquadramento del lavoratore che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale la categoria di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

5. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

6. Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo, anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto, potrà essere prevista una durata massima di 9 mesi.

7. Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

8. La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

9. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

10. E' demandata alle parti, a livello aziendale, la definizione dell'applicazione ai lavoratori con contratto di inserimento del premio di risultato e di tutte le altre voci retributive eventualmente in atto a livello aziendale.

11. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le previsioni di legge e dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

12. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a

tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art . 20 - Contratto di apprendistato

Le Parti si danno atto che l'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro finalizzato a far conseguire al lavoratore, attraverso una mirata formazione, un'idonea qualificazione professionale nell'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può prevedere il raggiungimento di una qualificazione specialistico/gestionale, con inquadramento, al termine della durata contrattuale e del completamento del piano formativo individuale, ai livelli categoriali 5°, 6° e 7°, ovvero il raggiungimento di una qualificazione tecnico/operativa con inquadramento, al termine della durata contrattuale e del completamento del piano formativo individuale, ai livelli 3° e 4°.

L'apprendista non può essere adibito a lavorazioni a cottimo.

Può essere consentito un periodo di prova di durata non superiore a 2 mesi per il livello di inquadramento finale 6° e 7°, e non superiore ad un mese negli altri casi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini dell'inquadramento è la seguente:

A) Lavoratori in possesso di laurea

Totale mesi 30

I periodo mesi 15

II periodo mesi 15

I suddetti periodi sono aumentati rispettivamente di sei mesi (periodo totale) e tre (I e II periodo) mesi per i lavoratori in possesso di diploma di laurea di I livello (Laurea breve) o di laurea non coerente con la qualificazione professionali da acquisire

B) Lavoratori in possesso di diploma

Totale mesi 42

I periodo mesi 21

II periodo mesi 21

I suddetti periodi sono aumentati rispettivamente di sei mesi (periodo totale) e tre (I e II periodo) mesi per i lavoratori in possesso di diploma non coerente con la qualificazione professionale da acquisire

C) Lavoratori in possesso di titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo

Totale mesi 54

I periodo mesi 27

II periodo mesi 27

Nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al terzo livello, saranno inizialmente inquadrati al secondo livello.

Una riduzione fino a sei mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul secondo periodo delle tabelle sopra riportate) è riconosciuta ai lavoratori che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

E' demandata alle parti, a livello aziendale, la definizione dell'applicazione agli apprendisti, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive eventualmente in atto a livello aziendale.

Nel caso di assenza per malattia e infortunio all'apprendista non in prova si applica quanto previsto dal vigente CCNL agli artt. 37 e 38.

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme ed istituti, ad esclusione della costituzione delle RSU di cui all'art. 8 del presente CCNL.

12. Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai CCNL, si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 80 ore, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Tale formazione sarà pari ad un terzo del monte ore annuo previsto. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi sono definiti nell'allegato , che forma parte integrante del presente contratto.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo approvato dal d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.

La formazione formale può essere esterna o interna all'azienda.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento al d.m. 28 febbraio 2000.

Allegato
PROFILI FORMATIVI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

A) ATTIVITA' DI VENDITA E SUPPORTO ALLA CLIENTELA

A1) QUALIFICAZIONE TECNICO / OPERATIVA

Area di attivita':

- Assistenza alla clientela secondo procedure standardizzate anche con il supporto di strumenti informatici, articolate in compiti di front e back office con capacità relazionale e autonomia esecutiva.
- Vendita e/o promozione di prodotti e servizi al cliente fornendo tutte le informazioni di tipo tecnico, commerciale e amministrativo al fine di garantirne la piena soddisfazione.
- Informazione su prodotti e servizi
- Fidelizzazione e retention dei clienti nel rispetto dei criteri di priorità individuati nei piani operativi di vendita.

(Appartengono a quest'area, a mero titolo esemplificativo, le seguenti figure professionali: addetto ad informazioni telefoniche senior, addetto al call center, operatore di call center/customer care, assistente di call center, addetto alla commercializzazione diretta)

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sulla normativa e sul mercato di riferimento;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela;
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, rapportandosi efficacemente alle altre funzioni;
- Conoscere ed utilizzare in un contesto aziendale le principali tecniche di comunicazione e di lavoro di gruppo, finalizzate ad una efficace gestione della relazione, anche mediata da strumenti di comunicazione a distanza;
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare le nozioni di una lingua straniera necessarie allo svolgimento dell'attività aziendale.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscenza delle tecniche di segmentazione della clientela, dei canali di contatto e di vendita, dell'offerta di prodotti e servizi, compresi piani e tecniche di tariffazione;
- Conoscenza degli specifici processi e delle specifiche procedure di gestione del servizio e delle relative modalità di reportizzazione delle attività;
- Conoscenza degli applicativi e dei sistemi relativi alla gestione del servizio e delle infrastrutture tecnologiche di base.

A2) QUALIFICAZIONE GESTIONALE / SPECIALISTICA

Area di attività:

- Analisi delle esigenze del cliente e del suo profilo.
- Gestione delle trattative commerciali al fine di realizzare la soddisfazione del cliente ed il raggiungimento degli obiettivi commerciali assegnati.
- Soddisfazione delle richieste di informazioni provenienti dai clienti relative ad ogni esigenza espressa ed attinenti ai prodotti/servizi forniti.
- Definizione del portafoglio d'offerta e sviluppo della rete di vendita assicurandone efficacia di performance.
- Gestione dei contatti con gli agenti.
- Stipula dei contratti.
- Gestione dei flussi informativi attraverso i sistemi.
- Monitoraggio del rispetto delle norme contrattuali.

(Appartengono a quest'area, a mero titolo esemplificativo, le seguenti figure professionali: operatore specialista di customer care, venditore, product manager.)

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sulla normativa e del mercato di riferimento;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela;
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, rapportandosi efficacemente alle altre funzioni;
- Conoscere ed utilizzare in un contesto aziendale le principali tecniche di comunicazione e di lavoro di gruppo, finalizzate ad una efficace gestione della relazione anche mediata da strumenti di comunicazione a distanza;
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare le nozioni di una lingua straniera necessarie allo svolgimento dell'attività aziendale.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscenza delle tecniche di segmentazione della clientela, dei canali di contatto e di vendita e dell'offerta di prodotti e servizi compresi piani e tecniche di tariffazione;
- Conoscenza dei processi e delle procedure di gestione del servizio e delle relative modalità di reportizzazione delle attività;
- Conoscenza degli applicativi e dei sistemi relativi alla gestione del servizio e delle infrastrutture tecnologiche di base.
- Conoscenza delle tecniche di analisi e di gestione degli indicatori e della reportistica delle attività

B) ATTIVITA' TECNICHE

B1) QUALIFICAZIONE TECNICO / OPERATIVA

Area di attività:

Installazione, esercizio e manutenzione degli impianti, apparati, reti e sistemi di TLC assicurando le azioni atte a garantire le funzionalità dei servizi offerti.

Prove di verifica, qualificazioni in rete e collaudi;

Gestione della relazione con i clienti.

Diagnosi dei guasti e risoluzione anche da remoto compresi casi di particolare complessità.

(Appartengono a quest'area, a mero titolo esemplificativo, le seguenti figure professionali: addetto ad interventi tecnici, addetto ad attività tecniche, tecnico di supervisione e controllo, specialista di interventi tecnici, specialista di attività tecniche, tecnico specialista di supervisione e controllo).

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa, sulla normativa di riferimento e sull'offerta di prodotti e servizi;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela;
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda, rapportandosi efficacemente alle altre funzioni;
- Conoscere ed utilizzare in un contesto aziendale le principali tecniche di comunicazione e di gestione del lavoro di gruppo, finalizzate ad una efficace gestione della relazione;
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e i pacchetti informatici aziendali di base;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare le nozioni di una lingua straniera necessarie allo svolgimento dell'attività aziendale.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscenza delle reti e sistemi TLC
- Conoscenza delle specifiche tecniche di apparati, prodotti servizi e applicazioni
- Conoscenza delle specifiche funzionali di apparati, prodotti, servizi, applicazioni TLC o informatiche, base dati
- Conoscenza delle tecniche di gestione ed esercizio degli impianti
- Conoscenza delle tecniche, normative e procedure di assistenza tecnica
- Conoscenza degli aspetti geografici e socio economici del territorio
- Conoscenza dell'architettura delle reti di commutazione, trasmissione e sistemi di supporto
- Conoscenza delle norme di progettazione e realizzazione degli impianti
- Conoscenza delle specifiche tecniche degli impianti di TLC
- Conoscenza degli standard di comunicazione nazionali ed internazionali relativi all'ICT

B2) QUALIFICAZIONE GESTIONALE / SPECIALISTICA

Area di attività:

- Elaborazione di progetti a contenuto tecnologico e supporto alla loro realizzazione.
- Partecipazione, in fase di prevendita, ad incontri con il cliente finalizzati all'individuazione delle esigenze tecniche promuovendo soluzioni adeguate e fornendo consulenza sull'introduzione delle tecnologie.
- Studio di fattibilità di soluzioni personalizzate e definizione specifiche e i requisiti tecnici.
- Supervisione delle piattaforme di rete attraverso i sistemi, diagnosi da remoto, dispatching dei guasti e supporto specialistico nella loro risoluzione.
- Presidio delle attività di collaudo e controllo degli indicatori di produttività.
- Definizione delle norme e delle procedure tecniche di esercizio degli impianti ed analisi delle misure e procedure di traffico.
- Esercizio, manutenzione e provisioning su specifiche tipologie di impianti, apparati, reti e/o sistemi di TLC.

(Appartengono a quest'area, a mero titolo esemplificativo, le seguenti figure professionali: analista di misure e procedure di traffico, progettista esecutivo/realizzatore di impianti, specialista di pianificazione di rete/servizi di rete, esperto del supporto specialistico, webmaster, publisher, product manager, web advertising.)

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento al fine di operare nel rispetto di queste.
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti informatici con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare ove necessario le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscenza delle reti e sistemi TLC
- Conoscenza delle specifiche tecniche di apparati, prodotti servizi e applicazioni
- Conoscenza delle specifiche funzionali di apparati, prodotti, servizi, applicazioni TLC o informatiche, base dati
- Conoscenza delle tecniche di gestione ed esercizio degli impianti
- Conoscenza delle tecniche, normative e procedure di assistenza tecnica
- Conoscenza degli aspetti geografici e socio economici del territorio

- Conoscenza dell'architettura delle reti di commutazione, trasmissione e sistemi di supporto
- Conoscenza delle norme di progettazione e realizzazione degli impianti
- Conoscenze delle specifiche tecniche degli impianti di TLC
- Conoscenza degli standard di comunicazione nazionali ed internazionali relativi all'ICT
- Conoscenza delle tecniche di diffusione delle competenze professionali nell'ambito della propria organizzazione di riferimento
- Conoscenza delle tecniche di intervento/assistenza, su prodotti/servizi caratterizzati da innovazione tecnologica
- Conoscenza delle tecniche di intervento/assistenza, su prodotti/servizi relativi alla convergenza ICT

C) ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

C1) QUALIFICAZIONE TECNICO / OPERATIVA

Area di attività:

- Supporto operativo alle strutture aziendali assicurando efficienza e funzionalità dei servizi prestati.
- Attività di carattere operativo, quali ad esempio riproduzioni, catalogazioni, archiviazioni, data entry di sistemi, reportistica e rilevazione indicatori.
- Supporto ai clienti/utenti interni e gestione delle relazioni verso l'interno e l'esterno dell'azienda.
- Relazione della documentazione del settore in cui opera.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento al fine di operare nel rispetto di queste.
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti informatici con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare ove necessario le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo ed editing elettronico
- Acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare in materia di contabilità e/o sistemi di pagamento e/o contrattualistica
- Acquisire le conoscenze e operare in ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè, con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale
- *Acquisire le conoscenze e operare in ambito di sistemi gestionali integrati*

C2) QUALIFICAZIONE GESTIONALE / SPECIALISTICA

Area di attività:

- Attività appartenenti all'ambito delle funzioni di Staff con conoscenza adeguata dei processi operativi, delle procedure e dei sistemi informativi.
- Reportistica, acquisizione e catalogazione della documentazione di tipo tecnico/amministrativo.
- Inserimento e controllo dei dati nei sistemi informativi di riferimento.

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alla altre aree organizzative dell'azienda;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento al fine di opere nel rispetto di queste.
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti informatici con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare ove necessario le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività;
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare;
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere un'adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.

D) ATTIVITA' DI GESTIONE AMBIENTE WEB

D1) QUALIFICAZIONE GESTIONALE / SPECIALISTICA

Area di attività:

- Valorizzare i contenuti editoriali del sito, assicurando che la progettazione dei contenuti sia in linea con i risultati attesi dall'utente.
- Aggiornare in modo continuo i contenuti del sito.
- Curare la progettazione e il disegno di pagine web ed elaborazioni grafiche di media complessità partecipando all'individuazione dei requisiti tecnici di performance del servizio richiesto.
- Conoscere e applicare le tecniche di pianificazione della pubblicità online.
- Interfacciare con le funzioni aziendali per la realizzazione dei prodotti/servizi attesi e assicurare la manutenzione operativa del sito.

((Appartengono a quest'area, a mero titolo esemplificativo, le seguenti figure professionali: webmaster; publisher ; web advertising)

Competenze tecnico professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa, le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- Operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità ed alle esigenze della clientela.
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche di comunicazione mediata da strumenti di comunicazione a distanza finalizzate ad una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- Conoscere ed utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento al fine di operare nel rispetto di queste.
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti informatici con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro;
- Conoscere ed utilizzare ove necessario le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze tecnico professionali specifiche

- Conoscenza del PC e delle periferiche multimediali
- Conoscenza dei pacchetti di grafica, grafica editoriale e grafica web
- Conoscenza del linguaggio HTML

ART. 25 TRASFERIMENTO

1. I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive **i cui dettagli verranno forniti al lavoratore nella comunicazione di cui al successivo comma 3.**
2. In tali occasioni si terrà conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle eventualmente addotte da lavoratori ultracinquantacinquenni.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a ~~quindici~~ **venti** giorni.
4. I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali stipulanti e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto nel corso del quale sarà considerata la possibilità di ricorrere a strumenti alternativi quali il telelavoro, la remotizzazione, la mobilità professionale.
5. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito del comprensorio, fatte salve le regolamentazioni eventualmente presenti a livello di singola impresa.

Art. 26 - Orario di lavoro

1. Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore, distribuite di norma su cinque o sei giorni alla settimana.

1 bis. Ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la direzione aziendale e le RSU, o, in mancanza, le organizzazioni sindacali potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

2. Previo esame con la Rappresentanza Sindacale Unitaria, la direzione aziendale stabilisce l'articolazione giornaliera, anche in modo non uniforme, dell'orario di lavoro settimanale contrattuale nonché gli eventuali orari elastici di entrata, intervallo e uscita del personale. Per specifiche oggettive esigenze finalizzate a garantire la continuità e la funzionalità del servizio da soddisfare in modo tempestivo e non espletabili con le ordinarie articolazioni giornaliere dell'orario di lavoro (**quali, l'avvio di nuove unità produttive/organizzative, l'immissione sul mercato di prodotti e servizi ad alta tecnologia, le operazioni connesse ai cambi release, eventi straordinari come Telethon, Trenta ore per la vita e manifestazioni simili**), l'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione. Delle predette esigenze tecnico-produttive nonché delle modalità applicative l'azienda darà preventiva comunicazione alla RSU interessata entro 48 ore. Per le ore di lavoro non coincidenti con la collocazione ordinaria, verrà corrisposta una maggiorazione del **15%** da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui all'art. 30 (Lavoro supplementare, ecc.). La predetta maggiorazione non è cumulabile con eventuali maggiorazioni spettanti ad altro titolo. Di norma ogni sei mesi, su richiesta della RSU e/o le organizzazioni sindacali, si effettuerà un incontro per esaminare l'andamento e le motivazioni del fenomeno nonché le modalità applicative.

3. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa dovute a motivi stagionali o contingenti, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di ciascun semestre, con i limiti massimi di 48 ore settimanali e 12 ore giornaliere e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. L'azienda definirà tali regimi di orario previo esame congiunto con la RSU interessata. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore settimanali sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario.

4. Gli orari di lavoro individuali possono essere:

- *orari spezzati*, intendendosi per tali gli orari che prevedono un intervallo non retribuito;
- *orari continuati*, intendendosi per tali gli orari che non prevedono intervallo.

Nel caso di orari spezzati, la durata di ciascuno dei due periodi di prestazione giornaliera non deve essere, in via normale, inferiore a 3 ore per tutti i lavoratori; la durata dell'intervallo tra i due periodi stessi non deve essere, di norma, superiore a 4 ore.

5. I lavoratori non potranno rifiutarsi di partecipare alle turnazioni stabilite dall'azienda, anche per specifiche aree organizzative di appartenenza. Per i lavoratori turnisti, l'eventuale giornata di libertà potrà anche non essere consecutiva a quella di riposo.

6. Sono considerati lavoratori addetti a turni avvicendati coloro che normalmente effettuano la loro prestazione lavorativa in attività in cui vi sia un'effettiva coincidenza tra la fine di un turno di lavoro e l'inizio di quello successivo, secondo un ritmo rotativo programmato che comporti la necessità di compiere un lavoro ad ore differenziate su un periodo determinato di giorni o settimane. Non sono pertanto da considerarsi tali, oltre ai lavoratori che operano a orario base e ai lavoratori che operano a orari sfalsati/speciali, quelli che pur osservando in modo continuativo un orario coincidente per inizio e termine con quello del turno avvicendato, sono addetti a posti di lavoro in cui di fatto non viene attuato avvicendamento di turni per motivi di organizzazione aziendale ovvero inerenti il particolare tipo di lavoro.

Nei casi di lavoro a turni avvicendati, i singoli componenti del turno cessante non possono abbandonare il loro posto di lavoro e le loro mansioni se non quando siano stati sostituiti dai lavoratori del turno subentrante. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio al servizio o al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

7. Ai lavoratori addetti a turni avvicendati, come definiti al precedente comma, che prestano normalmente la propria attività per 8 ore giornaliere e per 40 ore settimanali, viene riconosciuta una pausa retribuita di 30 minuti al giorno per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

8. In linea normale i turni di servizio sono articolati in modo da garantire a ciascun lavoratore un periodo di riposo pari ad almeno 8-11 ore tra la fine del turno di lavoro e l'inizio di quello successivo. **Diversi periodi di riposo potranno essere concordati a livello aziendale.**

NOTA A VERBALE

Le parti, viste le disposizioni di cui all' art. 17 comma 5 lett. a) del d.lgs. n. 66 del 2003, si danno reciprocamente atto che ai lavoratori inquadrati nei livelli 6° e 7°, in quanto personale con funzioni direttive, non spetta il compenso per le prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Restano salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

9. Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, viene riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro di 72 ore in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno. Per i lavoratori addetti a turni avvicendati, così come definiti al precedente comma 6, che prestano la propria attività in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, sarà inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° dicembre 2004, un ulteriore permesso annuo retribuito di otto ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

10. I lavoratori potranno fruire di detta riduzione con permessi individuali retribuiti per gruppi di ore non inferiori a 2; l'azienda potrà stabilire, previo esame congiunto con la RSU, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

11. La fruizione di detti permessi individuali retribuiti (come di quelli previsti per ex festività) avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno venti giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di venti giorni la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente addetti al turno.

12. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione - ove il lavoratore non ne chieda la monetizzazione anno per anno - ~~confluiscono~~ **continuano a confluire**, a decorrere dal 1° gennaio 2002, in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di ventiquattro mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni indicate al precedente comma 11. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto nel mese di scadenza.

13. Le riduzioni di orario di cui al precedente comma 9 non si applicano, fino a concorrenza, ai lavoratori che osservano orari di lavoro articolati secondo modalità non specificamente previste dal presente CCNL e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo inferiori alle 40 ore, quali, ad esempio, il turno di 6 ore per 6 giornate settimanali e/o le prestazioni lavorative fissate in 38 ore e 10 minuti settimanali o 37 ore e 40 minuti per i turnisti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite dal presente articolo (5%, 8,5% - 11,5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore, devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui all'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno).

NORME TRANSITORIE

La nuova disciplina riguardante le modalità di fruizione dei permessi annui retribuiti e di quelli per ex festività decorrerà dal 1° gennaio 2001.

L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della sua effettiva liquidazione.

Art. 28 – Giorni festivi

1. Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n.370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale sostitutivo di quello di cui all'art. 29 (Riposo settimanale).
2. Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n.260, della legge 5 marzo 1977, n.54 e del d.p.r. 28 dicembre 1985, n.792, sono considerati giorni festivi:

A) le festività del 25 aprile (anniversario della Liberazione), del 1° maggio (festa del lavoro) e **del 2 giugno (festa della Repubblica);**

B)le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) SS Pietro e Paolo per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);

C) Il giorno del Santo Patrono del luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del Santo Patrono, fatto salvo il punto 4) della lettera B).

3. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui sopra, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo..
4. Qualora una delle suddette festività cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale normale per i lavoratori non retribuiti in misura fissa
5. Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività , anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 30 (Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno) per tali prestazioni.
6. In sostituzione delle soppresse festività religiose, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento, i lavoratori potranno fruire, secondo la prassi in atto, di quattro giorni di permesso individuale retribuito nel corso di ciascun anno. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, o di assenze non valide agli effetti del servizio prestatto, i predetti giorni di permesso verranno ridotti in proporzione ai mesi di anzianità di servizio maturati. Per quanto concerne le modalità per la fruizione dei permessi di cui sopra, si applicano le disposizioni di cui ai commi 11 e 12 dell'art. 26 (Orario di lavoro - riduzione dell'orario di lavoro).
7. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione ha luogo nella prima

domenica di novembre, le aziende provvederanno a corrispondere il trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica. Eventuali discipline aziendali in atto che prevedano invece il riconoscimento di permessi retribuiti individuali a fronte della predetta ex festività, potranno formare oggetto di apposito esame a livello aziendale.

Nota a verbale

Le aziende che applicano il presente contratto presteranno attenzione al tema dello spostamento del riposo settimanale in coincidenza delle festività.

Art. 30 – *Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno*

1. Fermi restando gli effetti sulla disciplina dell'orario di lavoro derivanti dalla natura di servizio pubblico dell'attività svolta dall'azienda, si considera lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, quello compiuto oltre l'orario normale settimanale di cui all'art. 26 (Orario di lavoro).

2. Sino a detto limite, le prestazioni eccedenti la normale durata dell'orario di lavoro settimanale applicato in azienda sono considerate lavoro supplementare.

3. Il lavoro di cui al precedente comma 1 è ammesso in via normale per un periodo non superiore a 250 ore annuali ~~ed a 80 ore trimestrali~~, salve in ogni caso le deroghe ed eccezioni **di legge**

4. Si considera periodo notturno un periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale ovvero tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le 7.

5. Il limite delle 8 ore **giornaliere** di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nell'arco della settimana, ovvero nel più ampio periodo eventualmente previsto nelle aziende in applicazione dei modelli di flessibilità oraria di cui al comma 3 dell'art. 26 (Orario di lavoro).

6. Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale;

la non obbligatorietà del lavoro notturno - prevista ai sensi delle vigenti disposizioni di legge per

- **lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa;**
- **lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;**
- **lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni,**

riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

7. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.

8. E' in facoltà dell'azienda di richiedere ai lavoratori, entro i limiti consentiti dalla legge o dal presente contratto, di compiere lavoro supplementare, straordinario, festivo o notturno ed il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento. Non è consentito che il lavoratore si trattienga sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro supplementare e/o straordinario richiesto dall'azienda.

9. I compensi per le prestazioni suddette, non cumulabili tra loro, sono stabiliti come segue.

10. *Lavoro* *supplementare/straordinario*

Le ore di lavoro supplementare/straordinario sono compensate con le seguenti maggiorazioni, da computarsi sulla quota oraria della retribuzione mensile composta da minimo contrattuale di categoria, sovraminimi ad personam, aumenti periodici di anzianità, ex indennità di contingenza:

.....

Lavoro festivo e lavoro notturno

11. Le ore di lavoro festivo e di lavoro notturno sono compensate con le seguenti maggiorazioni da computarsi sulla quota oraria della retribuzione mensile composta da minimo contrattuale di categoria, sovraminimi ad personam, aumenti periodici di anzianità, ex indennità di contingenza:

	Lavoratori a turni avvicendati (*)	Restante personale
Lavoro festivo	50%	50%
Lavoro festivo con riposo compensativo	10%—15%	10% 15%
Lavoro notturno	15%	30%—32%
Lavoro notturno con riposo compensativo	15%—20%	15%—20%
Lavoro notturno e festivo	55%	60%
Lavoro festivo con riposo compensativo	50%	55%
(*) Per la individuazione dei lavoratori a turni avvicendati si fa riferimento a quanto previsto al comma 6 dell'art. 26 (Orario di lavoro)		

12. Le maggiorazioni di cui ai commi 10 e 11 non sono utili al fine del computo dei vari istituti contrattuali e di legge a corresponsione indiretta e differita, in quanto sono già comprensive della loro eventuale incidenza sugli stessi

BANCA ORE

Le parti convengono di istituire dal 1 aprile 2006 la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 100 ore annue individuali secondo i seguenti criteri e modalità.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non richiedono entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di optare per il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni contrattualmente previsto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese dell'effettuazione della prestazione straordinaria.

I lavoratori che richiedono formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di optare per il riposo potranno fruirlo con le modalità e quantità previste per il conto ore di cui all' art. 26.

Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che nel corso del mese di prestazione di lavoro straordinario dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale

Art. 31 - Ferie

1. I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie con corresponsione della retribuzione, pari a quattro settimane corrispondenti a ventiquattro giorni lavorativi. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a sei giorni lavorativi. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre dieci anni avranno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al periodo precedente. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie che agli effetti della retribuzione relativa. I giorni festivi di cui all'art. 28 (Giorni festivi) che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo. **Nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dei lavoratori. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'azienda, tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio. Eventuali periodi di chiusure collettive formeranno oggetto di un esame congiunto a livello aziendale ovvero di unità organizzativa interessata con le RSU.**
2. ~~Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno. In ogni caso il periodo feriale deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane anche consecutive in caso di richiesta del lavoratore.~~
2. Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo feriale deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione dei residui di ferie entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di spettanza.
3. Il lavoratore che durante le ferie sia richiamato in servizio ha diritto al trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio e fruirà dei rimanenti giorni di ferie appena siano cessati i motivi che hanno determinato il richiamo oppure durante un nuovo periodo scelto dall'interessato, ma normalmente entro l'anno.
4. ~~In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione dei residui di ferie entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di spettanza.~~
4. In caso di eccezionali esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
5. L'assegnazione delle ferie dovrà avvenire in modo che nei periodi di maggiore domanda di servizio l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie in quelle aree di attività ove si verifici tale maggiore domanda, risulti contenuta in relazione alle necessità di espletamento del servizio medesimo. A livello aziendale le parti procederanno alla definizione per dette aree del numero massimo dei giorni di ferie concedibili in particolari periodi dell'anno.
6. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Nei casi di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, o di cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti del lavoratore che abbia fruito delle ferie in misura maggiore a quelle spettanti, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente.
7. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
8. La risoluzione per qualsiasi motivo del rapporto di lavoro non provoca la decadenza del

diritto alle ferie e, pertanto, in tale caso, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie residue maturate e non fruita.

9. Non possono essere concesse ferie per periodi inferiori alla giornata.

10. Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto della durata di almeno cinque giorni.

11. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

ART. 32 – ASSENZE, PERMESSI CONGEDI, ASPETTATIVA

ASSENZE

1. Il lavoratore che - salvo il caso di giustificato impedimento - non può presentarsi in servizio, deve darne avviso immediato e giustificare l'assenza non oltre il secondo giorno.
2. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dare luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari, secondo le norme del presente CCNL.

PERMESSI

3. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio e sempre che ricorrano giustificati motivi, permessi di breve durata.

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

4. **Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al d.m. 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto complessivamente a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.**

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

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa

secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

CONGEDO MATRIMONIALE

5. Al lavoratore non in prova che contragga matrimonio sarà concesso un permesso di quindici giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione.

6. La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei **dieci** giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

7. Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

8. Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

9. Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

10 . Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi familiari si intendono le fattispecie riportate all'art. 2 del d.m. 21 luglio 2000, n. 278.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni, computati secondo il calendario comune, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, la durata minima dello stesso – di norma e fatta eccezione per i casi disciplinati dai commi 11 e 12, non inferiore ad un mese - e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

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

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale unitaria su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

11. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

12. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al comma 3 bis, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

14. Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART. 33

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PERSONALE

1. I lavoratori che fuori dalle ipotesi di cui al successivo articolo 34 , al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività svolta in azienda, intendono frequentare presso istituti pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, corsi di studio, ivi compresi corsi di specializzazione post laurea universitaria coerenti con l'attività svolta in azienda hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come di seguito definito.

2. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

. Il monte ore sarà messo a disposizione anche in relazione alla frequenza di corsi di formazione professionale di cui all'art. 6, l. 8 marzo 2000, n. 53.

3. L'ammontare del monte ore verrà determinato, a partire dal 1 gennaio 2006, all'inizio di ogni triennio, moltiplicando 7 ore per tre per il numero dei dipendenti occupati nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. A tal fine il numero dei dipendenti occupati si determina secondo il criterio del full time equivalent .

4. I lavoratori interessati dalle fattispecie di cui al presente articolo devono produrre, con congruo anticipo, il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata e, a consuntivo, i relativi certificati di frequenza con l'indicazione delle ore complessive e della concomitanza del corso con gli orari di lavoro del dipendente.

5. Qualora il numero dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione comporti situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 7 (superamento della percentuale massima etc) si farà ricorso a criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio.

6. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla singola unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui al comma 1 o di formazione professionale di cui al comma 3 non dovranno in ogni caso superare la percentuale massima complessiva giornaliera del 2% del totale del personale dell'azienda o dell'unità produttiva, fermo restando che dovranno comunque essere garantiti lo svolgimento dell'attività produttiva e la continuità del servizio.

ART. 34

FACILITAZIONI PARTICOLARI PER LA FREQUENZA AI CORSI E PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI

AGEVOLAZIONI PER LA FREQUENZA

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio per istruzione primaria, secondaria, universitaria, nonché di qualificazione professionale, in scuole o istituti statali, parificati o legalmente riconosciuti o comunque abilitati al rilascio di titoli legali di studio saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
2. Su loro richiesta gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

PERMESSI RETRIBUITI

3. I lavoratori studenti, esclusi gli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi, precedenti la sessione di esami.
4. I lavoratori studenti universitari potranno usufruire, su richiesta, in aggiunta ai permessi retribuiti spettanti per legge coincidenti con i giorni di ciascun esame, di ulteriori otto giorni lavorativi complessivi in ragione d'anno di permesso giornaliero retribuito da fruire per il giorno dell'esonero o per un massimo di due giorni immediatamente precedenti la prova di ciascun esame o esonero. In caso di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno e/o part-time verticale o misto le otto giornate di permesso saranno proporzionalmente ridotte. Tali permessi non sono cumulabili anno per anno.
5. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico
6. I suddetti permessi saranno riconosciuti previa produzione della relativa documentazione.

PERMESSI NON RETRIBUITI

7. I lavoratori studenti - che abbiano meno di cinque anni di anzianità aziendale - potranno richiedere nel corso dell'anno solare 160 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda. A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del presente diritto.
8. A far data dal compimento del quinto anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, i lavoratori potranno richiedere un periodo di congedo per la formazione continuativo o frazionabile non retribuito pari ad un massimo di undici mesi da fruire nell'arco dell'intera vita lavorativa, nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53.
9. Il congedo deve essere finalizzato oltre al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea anche alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

10. Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a un mese di calendario .
11. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
12. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata al 31 dicembre dell'anno precedente. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
13. Durante il congedo, il lavoratore ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi e permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL.

Art. 35 (*Servizio militare etc.*)

Verrà aggiornato in fase di stesura per coerenza con la normativa vigente.

ART. 36 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. Il lavoratore che non si presenti in servizio a causa di malattia deve darne avviso all'azienda tempestivamente entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza, comunicando contestualmente il luogo ove si trovi degente, se diverso dal domicilio, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso espressamente autorizzate dal medico. Il lavoratore inoltre deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'azienda la relativa certificazione medica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa. **L'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.**

2. In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne avviso, nei termini di cui sopra, all'azienda entro il primo giorno in cui egli avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà far pervenire all'azienda la relativa certificazione entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico.

3. Il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la durata della prognosi contestualmente al rilascio dei certificati di cui sopra.

4. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai precedenti punti 1 e 2 nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, saranno considerate assenze ingiustificate le giornate non coperte da certificazione medica e quelle di ritardo nella comunicazione e nell'invio o nel recapito della certificazione.

5. In caso di assenza per malattia, l'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di salute del lavoratore ai sensi delle vigenti norme di legge.

6. Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore, pur in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della malattia, a farsi trovare a disposizione nel domicilio comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da norme legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni, compresi quelli domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

7. Salvo casi di forza maggiore debitamente documentati il lavoratore, qualora debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dal luogo di degenza per prestazioni indilazionabili o accertamenti specialistici inerenti lo stato di malattia ovvero per altri gravi motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda e successiva documentazione giustificativa. 8. Nel caso di assenza per malattia al lavoratore non in prova assunto a tempo indeterminato sarà conservato il posto di lavoro per i periodi di tempo e con la retribuzione sotto specificati:

- 180 giorni di calendario ad intera retribuzione;
- 185 giorni di calendario al 50% della retribuzione.

Qualora i suddetti periodi di conservazione vengano superati a causa di un evento morboso continuativo caratterizzato da assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento retributivo sono prolungati sino ad un massimo di ulteriori 120 giorni di calendario.

9. In ogni caso ove si verificano più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, i trattamenti di cui al precedente punto 8 si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nel periodo di tre anni precedente ogni nuovo ultimo episodio morboso.

10. Nei suddetti periodi l'anzianità decorre ad ogni effetto.

11. Dalla retribuzione corrisposta nelle misure suddette viene dedotto quanto il lavoratore eventualmente abbia diritto a percepire da istituti previdenziali ed assistenziali.

12. Se l'interruzione del servizio supera i termini massimi sopra indicati, l'azienda può risolvere

il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso previsti dal presente contratto.

13. Scaduti i termini massimi indicati nel precedente punto 8, al lavoratore ammalato che ne faccia richiesta potrà essere concessa la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo fino a diciotto mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza, non retribuita, non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro né ad alcun altro effetto.

14. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi indicati nel presente articolo potrà comportare, indipendentemente dalla perdita del trattamento di malattia con le modalità previste dalla legge vigente, l'adozione di provvedimenti disciplinari con la procedura di cui all'art. 46 (Provvedimenti disciplinari) del presente contratto.

~~16~~ 15. Le malattie cadenti nei periodi di astensione facoltativa per gravidanza e puerperio o di aspettativa, nonché di assenza ai sensi dell' art. 32 del presente contratto, non danno luogo ad alcun trattamento economico di malattia poiché in tali ipotesi trovano applicazione le discipline economico-normative previste per le predette assenze.

~~17~~ 16. Le assenze dal servizio non utili ai fini del riconoscimento dell'anzianità sospendono il periodo triennale di cui al precedente comma 9.

~~18~~ 17. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio non interrompe il computo del predetto periodo triennale eventualmente già in atto, ma sospende la corresponsione del relativo trattamento economico di malattia.

~~19~~ 18. Nel caso in cui la infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile, relativamente alla parte retributiva e oneri inerenti, sarà versato dal lavoratore all'azienda.

~~20~~ 19. Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

~~21~~ 20 Fatto salvo il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a – i periodi di ricovero ospedalieri, inclusi i ricoveri in day hospital e terapie salvavita effettuate presso strutture sanitarie non pubbliche, fino ad un massimo di 60 giorni complessivi

b – i periodi di malattia di durata superiore a 15 giorni continuativi fino ad un massimo di 60 giorni complessivi e comunque fino ad un tetto massimo di 90 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a e b unitariamente considerati.

~~22~~ 21 A partire dal 1 gennaio 2006 su richiesta del lavoratore l'Azienda, per un massimo di due volte nell'anno, fornisce entro 10 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia in relazione alla conservazione del posto di lavoro.

22. Nell'applicazione del presente articolo le aziende valuteranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori affetti da gravi patologie.

Nota a verbale

Con riferimento alle previsioni del comma 21 per anno si intende l'anno civile (1 gennaio- 31 dicembre).

ART. 38 – TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

1. In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

2. Nei periodi di interdizione obbligatoria dal lavoro previsti dalla legge, alla lavoratrice verrà corrisposta la normale retribuzione, con deduzione di quanto la stessa abbia diritto di percepire dall'INPS a titolo di indennità di maternità

3. Ove durante il suddetto periodo di interruzione del servizio intervenga la malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 36 (Trattamento di malattia), a partire dal giorno in cui la malattia stessa si è manifestata e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata

4. Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del d.lgs.26 marzo 2003, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;**
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;**
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.**

5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

6. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza ed a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 39 - Tutele specifiche

Alla fine del comma 1 aggiungere:

Con specifico riferimento ai giorni di permesso mensile previsti dalla legge n. 194 del 1992, le parti convengono che il computo dell'anzianità di servizio comprenda gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e che il relativo trattamento sia utile ai fini del computo del TFR.

APPALTI

Al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Conseguentemente, nella piena osservanza delle norme di legge in materia, le aziende committenti inseriranno nei contratti di appalto di opere e servizi clausole di rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici nonché di tutte le disposizioni previdenziali, assicurative ed antinfortunistiche. A tal fine, i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso le certificazioni Inps e Inail, tenendo anche conto delle vigenti norme di legge in tema di responsabilità dell'appaltante.

La possibilità di ricorrere al subappalto da parte delle aziende appaltatrici, nel rispetto delle condizioni sopra indicate - ivi comprese le norme che regolano la responsabilità dell'appaltatore in materia di appalto - dovrà essere previsto dal capitolato di appalto e riguardare solo le attività indicate tassativamente dal capitolato stesso. Le aziende appaltatrici inseriranno nei capitolati le più incisive e opportune forme di tutela contrattuale per contrastare eventuali forme di lavoro irregolare o sommerso da parte dei subappaltatori

Nel caso siano conferite in appalto, anche con riferimento a processi di esternalizzazione, attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto, le aziende committenti considereranno tra i criteri prioritari di scelta l'applicazione del presente contratto da parte delle ditte appaltatrici.

In caso di cessione di ramo di azienda con conseguente appalto di servizio le aziende forniranno informazioni specifiche attinenti all'appalto di servizio ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge.

Negli incontri di cui all'art. ... le aziende forniranno alle Rsu dati aggregati relativi alla tipologia delle attività conferite in appalto, alle localizzazioni nonché al numero dei lavoratori interessati dipendenti dalle ditte appaltatrici e delle attività eventualmente soggette a subappalto.

Le aziende richiederanno agli appaltatori di comunicare semestralmente l'elenco delle eventuali aziende subappaltatrici.

I lavoratori dipendenti di aziende appaltatrici operanti presso l'azienda committente possono usufruire dei servizi mensa con opportune intese tra l'azienda appaltante e azienda appaltatrice.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti saranno apportati gli incrementi economici di seguito indicati.

Livelli	Parametro	Aumenti dei minimi tabellari dal 01/01/2006	Aumenti dei minimi tabellari dal 1/10/2006	Aumenti dei minimi tabellari totali
Quadri – 7°	222	82,73	51,02	133,75
6°	198	73,79	45,50	119,29
5°	161	60,00	37,00	97,00
4°	145	54,04	33,32	87,36
3°	133	49,57	30,57	80,14
2°	118	43,98	27,12	71,10
1°	100	37,27	22,98	60,25

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 3 dicembre sarà erogato, un importo “una tantum” di € 500 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2005. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale. Tale importo sarà corrisposto per la metà con le competenze del mese di dicembre 2005 e per la seconda metà con le competenze del mese di febbraio 2006, ovvero in unica soluzione con le competenze del mese di dicembre 2005. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all’atto della liquidazione delle competenze.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.

Livelli	Parametro	Importo dell’”una tantum”
Quadri – 7°	222	689,44
6°	198	614,92
5°	161	500,00
4°	145	450,32
3°	133	413,04
2°	118	366,46
1°	100	310,56

Art. 4, Decorrenza e durata

1. Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 3, il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2005 e scade il 31 dicembre 2006 per la parte economica e il 31 dicembre 2008 per quella normativa.