

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

Art. 105 (Passaggi di livello) – Articolo Invariato

Art. 106 (Scatti di anzianità) – Articolo Modificato

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

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

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque scatti biennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, in base alla seguente tabella:

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

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

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

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

TITOLO XXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 107 (Normale retribuzione) – Articolo Invariato

Art. 108 (Retribuzione di fatto) – Articolo Invariato

Art. 109 (Retribuzione mensile) – Articolo Invariato

Art. 110 (Quota giornaliera) – Articolo Invariato

Art. 111 (Quota oraria) – Articolo Invariato

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

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

TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE LORDA

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

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

Dal 1° gennaio 2019:

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

Dal 1° gennaio 2020:

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

Dal 1° gennaio 2021:

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

Una tantum

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

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

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

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

Art. 113 (Assorbimenti) – Articolo Invariato

Art. 114 (Prospetto paga) – Articolo Invariato

TITOLO XXII

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

Art. 115 (Tredicesima mensilità) – Articolo Invariato

Art. 116 (Quattordicesima mensilità) – Articolo Invariato

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

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

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

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

IMPORTO:

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

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

TITOLO XXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 118 (Campo di applicazione) – Articolo Invariato

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

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

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

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

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

Art. 124 (Indennità sotterranei) - Articolo Abrogato

Art. 125 (Indennità mensa) – Articolo Modificato

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

Nota a verbale

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

Art. 126 (Indennità mezzi pubblici) - Articolo Modificato

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

Art. 127 (Indennità locali rumorosi) - Articolo Abrogato

Art. 128 (Indennità valori) – Articolo Invariato

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

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

TITOLO XXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

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

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

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

Art. 133 (Recesso – Normativa) – Articolo Modificato

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

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

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

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

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

Art. 134 (Nullità del licenziamento) – Articolo Invariato

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

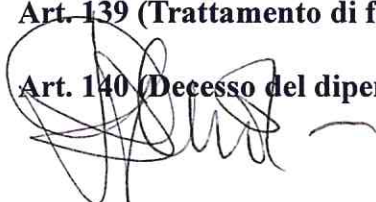
Art. 136 (Licenziamento simulato) – Articolo Invariato

Art. 137 (Preavviso) – Articolo Invariato

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

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

Art. 140 (Decesso del dipendente) – Articolo Invariato



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

Art. 142 (Dimissioni) – Articolo Modificato

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

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

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

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.138 del presente CCNL, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma e 14ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

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

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

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

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

Art. 143 (Dimissioni per matrimonio) - Articolo Modificato

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

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

Art. 145 (Formalità per dimissioni) - Articolo Modificato

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

TITOLO XXV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

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

Art. 147 (Divieti) – Articolo Invariato

Art. 148 (Giustificazioni delle assenze) – Articolo Invariato

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

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

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

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

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

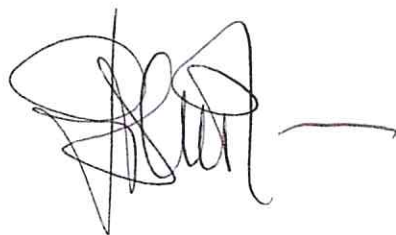
Art. 151 (Provvedimenti disciplinari) – Articolo Invariato

Art. 152 (Codice disciplinare) – Articolo Invariato

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

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

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



TITOLO XXVI

RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 154 (Assistenza legale) – Articolo Invariato

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

TITOLO XXVII

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

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

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

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

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

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

Art. 156 (Relazioni Nazionali) - Articolo Abrogato

Art. 157 (Relazioni Regionali) - Articolo Abrogato

Art. 158 (Rappresentanze Sindacali Unitarie) – Articolo Invariato

Art. 159 (Regolamento elettorale RSU) – Articolo Invariato

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

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

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

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

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

Art. 160 (Assemblea) – Articolo Modificato

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

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

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

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

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

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

Art. 161 (Delegato Provinciale) – Articolo Modificato

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

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

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

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

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

Art. 162 (Deleghe Sindacali)- Articolo Invariato

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

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

Art ... (Referendum) – Articolo Nuovo

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

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

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

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

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

TITOLO XXVIII

ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Premessa

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

Art. ... (Bilateralità) – Articolo Nuovo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXIX

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 165 (Composizione delle controversie) - Articolo Modificato

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

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 166 (Commissioni di certificazione) - Articolo Modificato

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

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

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

Art. 167 (Collegio arbitrale) - Articolo Modificato

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

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

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

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

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

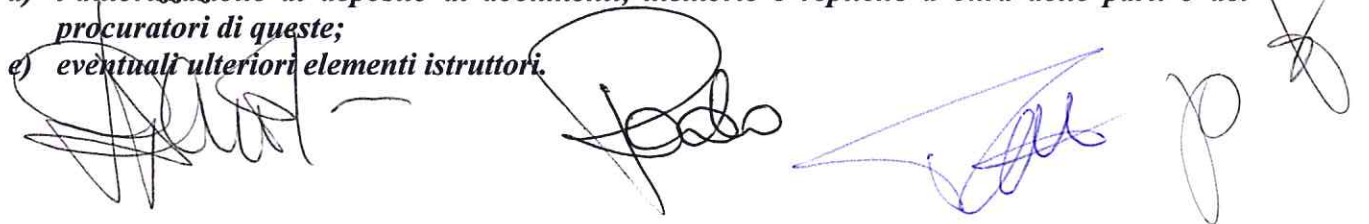
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Art. 168 (Clausola compromissoria) - Articolo Modificato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXX

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

(TITOLO INTERAMENTE SOSTITUITO)

Art. 174 (Contrattazione integrativa) - Articolo Abrogato

Art. 175 (Materie) - Articolo Abrogato

Art. 176 (Premio di risultato) - Articolo Abrogato

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

TITOLO XXX

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;

b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;

c) la formazione e riqualificazione professionale;

d) la struttura dei comparti ASSOCED e LAIT nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;

e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione dei settori ASSOCED e LAIT sia globalmente che articolati per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sui settori e la opportunità di eventuali loro modifiche

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

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

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

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

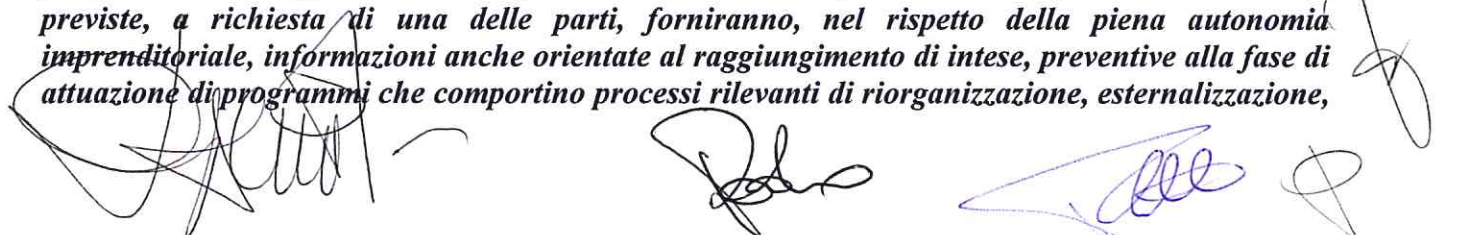
Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;

b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;

c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

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

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;

- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

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

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

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

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

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

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

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

*Art. ... (Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) – Articolo Nuovo
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà durata triennale.*

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

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

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

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

Art. (La contrattazione territoriale) - Articolo Nuovo

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

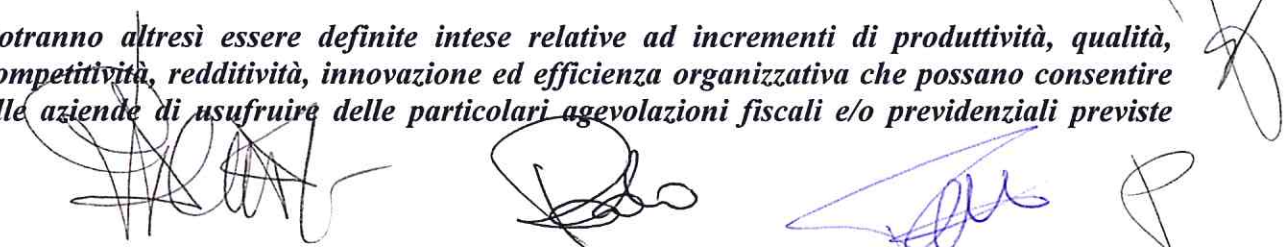
Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro,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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

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

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

A) Soggetti

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

B) Requisiti

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

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

C) Finalità e contenuti

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

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

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

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

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

D) Durata e Procedure

- *L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni. Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.*



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

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

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

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

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

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art ... del presente CCNL. (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia).

E) Ambito di Applicazione e Materie

- *La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, e di conseguenza per tali imprese potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.*

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo art

E.1) Materie oggetto della contrattazione

1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

2) eventuali forme di flessibilità oraria;

3) part time;

4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali

5) contratti a termine;

6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. ...;

8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a*

domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;

10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";

11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente CCNL;

13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente CCNL, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art., e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia) di cui all'art., le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

F) Commissione consultiva

- È costituita una Commissione consultiva nazionale paritetica, presso L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE, per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione Consultiva, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.*

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

Art ... (Crisi, Sviluppo, Occupazione) - Articolo Nuovo

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;*
- Lo sviluppo economico e occupazionale;*

- *L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;*
- *Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.*

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del presente CCNL.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

TITOLO (NUOVO TITOLO)

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art ... (Organismi paritetici) - Articolo Nuovo

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituirei seguenti organismi o commissioni paritetiche:

- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;*
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;*
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act;*
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;*
- 5) Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza*

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

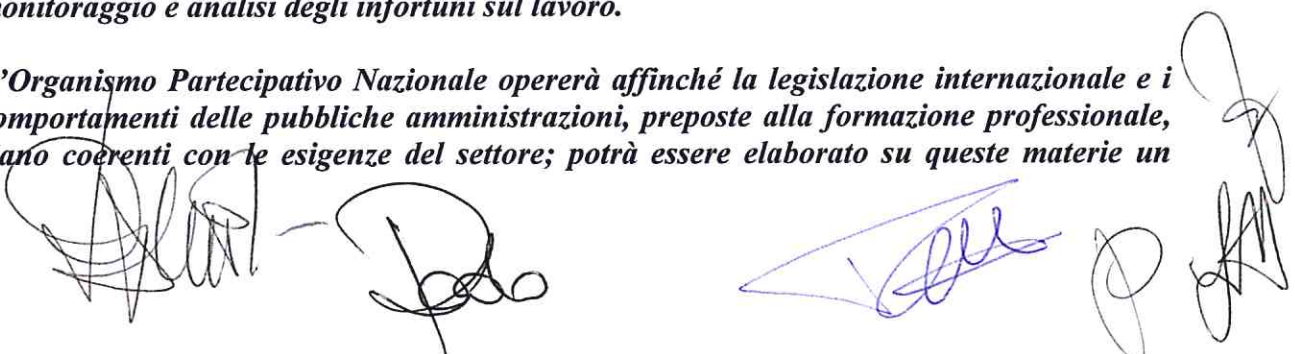
Art. ... (Organismo Partecipativo Nazionale) - Articolo Nuovo

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto agli artt e seguenti (informazioni nazionali – territoriali - aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione della presente CCNL

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del mercato delle aziende rappresentate da ASSOCED e LAIT*
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;*
- tendenze dello sviluppo tecnologico;*
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;*
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;*
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;*
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;*
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;*
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;*
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.*

L'Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un



documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell'Organismo Partecipativo Nazionale ASSOCED e LAIT daranno inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;*
- eventuale insorgere di crisi di settore;*
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto.*

Art. ... (Commissione Nazionale per le Pari Opportunità) - Articolo Nuovo

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di UGL con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;*
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;*
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;*
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende aderenti al sistema ASSOCED e LAIT;*
- e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;*
- f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.*

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Osservatorio Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del CCNL, la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art (Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act) - Articolo Nuovo

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle

disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal Jobs Act e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. ... (Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia) - Articolo Nuovo

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia, costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento della Disciplina Contrattuale Nazionale su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Art. ... (Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza) - Articolo Nuovo

Le Parti, avuto riguardo alle particolari dinamiche relative alla disciplina della Sicurezza sui luoghi di lavoro, hanno regolamentato in un apposito accordo monografico (Allegato 2), che forma parte integrante del presente CCNL, le specifiche procedure relative all'Organismo Paritetico nazionale per la sicurezza, alle quali si rinvia per la pratica realizzazione delle attività demandate.

TITOLO XXXI

TUTELA DELLA DIGNITA' E PARITA' DEI LAVORATORI

Art. 178 (Tutela delle lavoratrici madri) – Articolo Invariato

Art. 179 (Pari Opportunità) - Articolo Abrogato

Art. 180 (Azioni Positive) – Articolo Invariato

Art. .. (Condizioni ambientali) – Articolo Nuovo

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 181 (Molestie sui luoghi di lavoro) – Articolo Modificato

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

Le Parti richiamano la massima attenzione sul fenomeno dello Stalking, così come identificato dal D.L. 23 febbraio 2009, numero 11, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 25 febbraio 2009.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad

essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Art. 182 (Lavoratori di lingua non italiana) – Articolo Invariato

Art. 183 (Lavoratori stranieri) - Articolo Invariato

Art. 184 (Aspettativa per tossicodipendenza) - Articolo Sostituito in Titolo XIII - CONGEDI

Art. ... (Mobbing) – Articolo Nuovo

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- g) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;*
- h) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;*
- i) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;*
- j) formulazione di un codice quadro di condotta.*

Art. 185 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap) – Articolo Invariato

TITOLO XXXII

TELELAVORO E SMART WORKING

Art. 186 (Definizione) – Articolo Invariato

Art. 187 (Campo di applicazione) – Articolo Invariato

Art. 188 (Dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 189 (Rottura o danneggiamento di dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 190 (Furto di dotazioni strumentali) – Articolo Invariato

Art. 191 (Orario di lavoro) – Articolo Invariato

Art. 192 (Durata) – Articolo Invariato

Art. 193 (Sicurezza e prevenzione degli infortuni) – Articolo Invariato

Art. 194 (Infortuni) – Articolo Invariato

Art. 195 (Santo patrono) – Articolo Invariato

Art. 196 (Comunicazione dell'Accordo di telelavoro) – Articolo Invariato

Art. 197 (Ricercatori delocalizzati) – Articolo Invariato

Art. 198 (Rimando alla normativa) – Articolo Invariato

Art. (Smart Working) – Articolo Nuovo

Le Parti intendono consolidare, in linea con le finalità previste dal presente CCNL, il sistema di welfare aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale;

le Parti individuano lo smart-working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;

il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale sono funzionali e favoriscono lo smart-working;

la flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa agevola la focalizzazione della risorsa e del Responsabile sugli obiettivi/risultati, valorizzando il rapporto fiduciario attraverso un confronto trasparente;

le Parti si danno atto che lo smart-working, così come definito e disciplinato all'interno del presente CCNL, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Principi generali

1. A partire dal 1° gennaio 2019 è introdotto lo smart-working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

3. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

4. Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:

- dalla propria residenza o altra dimora.
- da altro luogo;
- da altra sede aziendale.

5. L'adesione allo smart-working potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dalle lavoratrici/dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro. Sono escluse/i le lavoratrici e i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

6. L'accordo individuale sullo smart-working sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro individuando i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;

- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal presente CCNL e dalle disposizioni aziendali.

L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della Legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni. Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratrice/lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale EBCE.

Orario di lavoro

7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. ,del presente C.C.N.L.

8. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il Responsabile e lavoratrice/lavoratore, tenuto conto delle esigenze della lavoratrice/del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.

9. La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e diretto/a responsabile.

10. I lavoratori di norma potranno lavorare in smart working, per un massimo di 12 giornate nel mese non frazionabili, fatti salvi diversi accordi tra le Parti

11. Il numero delle giornate in smart-working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore.

12. Lo smart-working potrà essere effettuato di norma soltanto durante l'orario di lavoro diurno feriale compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00. Sono fatti salve le articolazioni orarie aziendali ove in base alle normali attività lavorative sono già previste forme di turnazione avvicendata in sette giorni anche comprensive dell'attività lavorativa svolta in orario notturno. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è di norma espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, fatte salve particolare esigenze aziendali che saranno oggetto di accordo tra le Parti

Recesso

13. L'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working;

- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart-working;

- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda;

Strumenti informatici

14. Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (in via esemplificativa e non tassativa: PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working.

15. La lavoratrice/il lavoratore utilizzeranno gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni aziendali relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. La lavoratrice/il lavoratore sono tenuti ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, la lavoratrice/il lavoratore concorderanno con l'Azienda le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro

della lavoratrice/del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

16. Prima dell'inizio dello smart-working, in favore delle lavoratrici/dei lavoratori, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

17. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

18. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. (Doveri) del presente CCNL.

19. La lavoratrice/ e Il lavoratore che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, devono cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. La lavoratrice/Il lavoratore hanno diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

20. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working hanno diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale,

21. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli eventuali obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

22. Alla lavoratrice/al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

23. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi

