

UNIEGASO UNIVERSITA' TELEMATICA	C.S.A della C.I.S.A.L. UNIVERSITA' e C.I.S.A.L. Terziario
A.N.P.I.T. Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

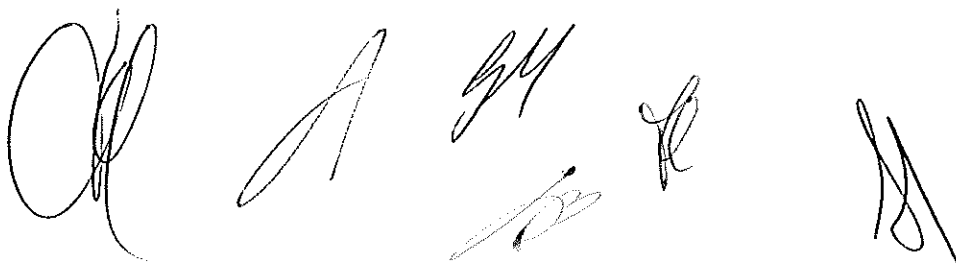
per i Dipendenti di:

**“UNIVERSITA’ TELEMATICHE E
SERVIZI COLLEGATI”**

(In vigore dal 01/09/2013 al 31/08/2016)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE

“UNIVERSITA’ TELEMATICHE E SERVIZI
COLLEGATI”

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.
Tutti i diritti sono riservati.

© 2013 ANPIT ,UNIVERSITA’ TELEMATICHE, CISAL, CISAL Terziario o università

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti di “UNIVERSITA’ TELEMATICHE E SERVIZI COLLEGATI” è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

UNIEGASO

C.F. 05411471211

Piazza Trieste e Trento, 41 – 80132 NAPOLI

Tel: 081/19137500

Fax: 081/0112398

E-mail: amministrazione.direzione@uniegaso.it

ANPIT: Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario

C.F. 97730240583

Via di San Pantaleo, 67 – 00186 ROMA

Tel: 06/88817603

Fax: 06/51530536

E-mail: info@anpit.it

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Via Torino, 95 – 00184 ROMA

Tel: 06/32.11.627

Fax: 06/32.12.521

E-mail: info@cisal.org

C.S.A. della C.I.S.A.L. UNIVERSITA'

C.F. 94168970633

Via Port'Alba, 11 – 80131 NAPOLI

Tel: 081/6580300

Fax: 081/65300

E-mail: Maullu@medicinaunica.it

C.I.S.A.L. Terziario

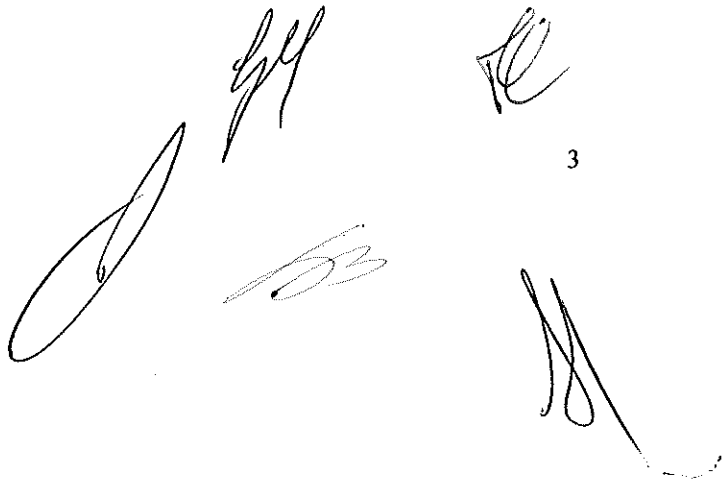
C.F. 97086090582

Via Cristoforo Colombo, 115 – 00154 ROMA

Tel: 06.88.81.63.85

Fax: 06.51.53.05.36

E-mail: terziario@cisal.org



3

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Il giorno 03 settembre 2013 in Roma, Via Torino n. 95 presso la sede della C.I.S.A.L.

Tra

l' UNIVERSITA' TELEMATICA UNIEGASO rappresentata dal Presidente Danilo Iervolino

con l'assistenza di ANPIT rappresentata dal presidente Susanna Baldi

e

C.S.A della C.I.S.A.L. UNIVERSITA' rappresentata dal Segretario Nazionale *Caratelli*

C.I.S.A.L. Terziario rappresentata dal Segretario Generale Fulvio De Gregorio e dal Vice Segretario Vincenzo Caratelli

con l'assistenza di:

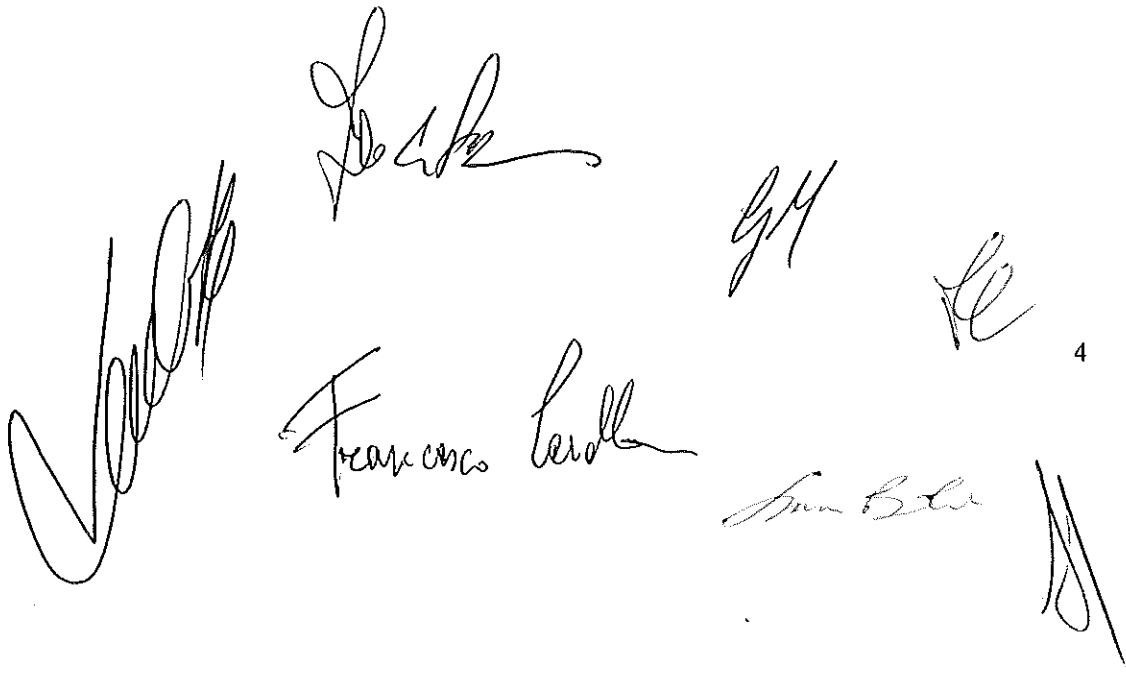
C.I.S.A.L. (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori) rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro e dal Segretario Confederale Massimo Blasi.

SI STIPULA

Il CCNL per i Dipendenti delle "Università telematiche e servizi collegati", con validità dal 01/09/2013 al 31/08/2016.

UNIEGASO UNIVERSITA' TELEMATICA	C.S.A. della C.I.S.A.L. UNIVERSITA' e C.I.S.A.L. Terziario
A.N.P.I.T. Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, si riservano di predisporre, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale. Tale sintesi non potrà, però, sostituirsi al CCNL stesso.



4

INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag.
		Indice	5
		Premessa	8
DISCIPLINA GENERALE			
I	1, 2	Aspetti Generali	12
II	3 – 12	Diritti Sindacali e d'Associazione	13
III	13 – 19	Livelli di Contrattazione	15
IV	20, 21	Commissioni Paritetiche Nazionali e Locali	19
V	22	CCNL: Decorrenza e Durata	21
VI	23 – 25	CCNL: Esclusività di Stampa e Distribuzione Contratti	22
VII	26	CCNL: Efficacia	22
VIII	27	CCNL: Definizioni	22
IX	28	Mobilità e Mercato del Lavoro	24
X	29, 30	Gli Istituti del nuovo Mercato del Lavoro	24
XI	31 – 35	Lavoro a tempo Parziale	26
XII	36 – 39	Lavoro a tempo Determinato	29
XIII	40 – 50	Contratti d'Inserimento	32
XIV	51	Contratti di Lavoro Espansivi	34
XV	52	Contratti di Lavoro Difensivi	35
XVI	53	Lavoro Ripartito	35
XVII	54 – 65	Telelavoro	36
XVIII	66 – 70	Lavoro Intermittente	38
XIX	71 – 73	Contratto di Somministrazione di Lavoro	40
XX	74	Lavoratori di Prima Assunzione	42
XXI	75 – 77	Costituzione del rapporto di lavoro	43
XXII	78 – 80	Mansioni del Lavoratore	44

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

XXIII	81 - 83	Orario di Lavoro	44
XXIV	84	Personale non soggetto a Limitazione d'Orario	45
XXV	85	Orario di Lavoro dei Minori	47
XXVI	85, 86	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	47
XXVII	87	Permessi	48
XXVIII	88, 89	Festività e Festività Abolite	49
XXIX	90	Solidarietà difensiva	50
XXX	91	Intervallo per la consumazione dei Pasti	51
XXXI	92	Congedo per Matrimonio	51
XXXII	93	Volontariato	51
XXXIII	94	Lavoratori Studenti	51
XXXIV	95, 96	Maternità	52
XXXV	97	Ferie	56
XXXVI	98	Malattia od Infortunio non professionali	57
XXXVII	99	Malattia od Infortunio professionali	61
XXXVIII	100	Aspettativa non retribuita per Malattia od Infortunio	64
XXXIX	101	Polizze Infortuni professionali od extraprofessionali	64
XL	102	Gratifica Natalizia o Tredicesima mensilità	65
XLI	103 - 105	Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)	65
XLII	106	Tutela della Salute e dell'Integrità Fisica del Lavoratore - Ambiente di lavoro	67
XLIII	107, 108	Obbligo di fedeltà - Patto di non concorrenza	67
XLIV	109, 110	Diritti del Lavoratore	67
XLV	111	Cessione - Trasformazione dell'Università.....	68
XLVI	112 - 116	Ente Bilaterale (ENBIC?) - Prestazioni assistenziali e mutualistiche.....	68
XLVII	117	Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione	73
XLVIII	118	Composizione delle controversie	73
XLIX	119	Ente Bilaterale di Formazione (EBF)	73
L	120	Previdenza Complementare	74
LI	121	Patronati	74
LII	122	Contributo d'assistenza Contrattuale	74

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

LIII	123	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	74
LIV	124	Privacy	75

DISCIPLINA SPECIALE

LV	125	Ambito di applicazione	75
LVI	126 – 131	Quadri	75
LVII	132, 133	Classificazione Unica	76
LVIII	134	Periodo di Prova	86
LIX	135 - 137	Tabelle Retributive	87
LX	138, 139	Trattamento Economico	94
LXI	140	Aumenti periodici d'Anzianità	94
LXII	141 – 143	Lavoro Ordinario Festivo e Notturmo	95
LXIII	144	Lavoro Straordinario e supplementare	96
LXIV	145	Banca delle Ore	97
LXV	146 – 150	Trasferimento - Trasferita- Distacco o comando	99
LXVI	151 – 163	Apprendistato	101
LXVIII	164	Indumenti ed attrezzi di lavoro	107
LXIX	165 – 167	Codice disciplinare - Doveri del lavoratore dipendente - Disposizioni disciplinari - Licenziamenti	108
LXX	168– 170	Risoluzione rapporto di lavoro - Preavviso	111
LXXI	171	Risarcimento danni	113
LXXII	172	Allineamento contrattuale	113
LXXIII	173	Benefici fiscali Accordi di secondo livello territoriali o di Università	114

ALLEGATI

All. 1	Elemento Perequativo Regionale
All. 2	Tabelle Retributive suddivise per Regione
All. 3	Accordo sull'Apprendistato
All. 4	Accordo interconfederale Norme per l'applicazione del D.Lgs81/2008 e s.m.i. Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.,
All. 5	Accordo contratto a termine



Premessa

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

Per tale ragione, questo CCNL si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

Il Principio di Sussidiarietà

Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da Leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale.

La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. con la contrattazione di secondo livello si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei Lavoratori;
3. con l'elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo ai singoli Studi;
5. da ultimo, le Parti intendono porsi come interlocutori presso gli Enti Pubblici a difesa dei Lavoratori e del lavoro.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sui Lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.

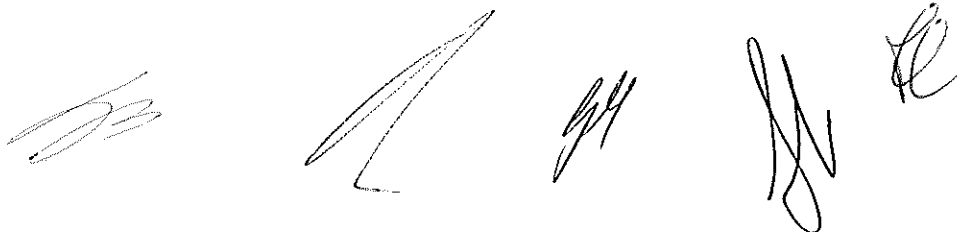
Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi", il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la compatibilità, o riduce la remunerazione del lavoro.

La situazione generale dei gravami sull'impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Progressività

Per quanto precede, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da CCNL, parte da secondo livello di contrattazione, parte territoriale e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati ai risultati ottenuti.

La comparazione tra questo ed altri CCNL dovrà, quindi, essere fatta dopo un tempo ragionevole di applicazione di almeno 12 mesi ed ottimale di 24 mesi.

Le Parti, attraverso gli Organismi Bilaterali, raccoglieranno le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Università cui si applica il presente CCNL, predisponendo, se del caso, le necessarie modifiche, da proporre nella piattaforma di rinnovo.

Esemplificazioni ed interpretazioni

Le Parti sono coscienti delle difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Allo scopo concordano d'inserire *"in caratteri corsivi"* alcune esemplificazioni e/o definizioni.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite *"in corsivo"* nel Testo contrattuale editato nel sito dell'ENTE BILATERALE, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

Partecipazione

I Lavoratori ed i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

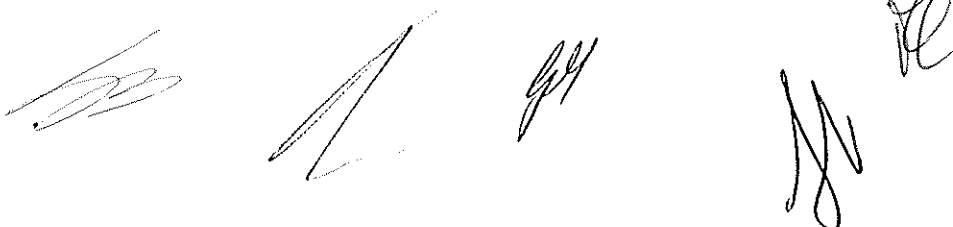
Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Le Parti intendono con questo Contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle Università telematiche private, in modo da consentire il miglioramento della qualità dei servizi resi. Tale obiettivo si persegue tramite il rafforzamento dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero e del miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando la salvaguardia dei posti di lavoro. Ad avviso delle Parti, tale salvaguardia si favorisce mediante la destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e delle eccezioni al sinallagma, con il duplice scopo di limitare gli abusi e di rendere disponibili maggiori risorse ai dipendenti che, attraverso il lavoro effettivo, le originano.

Perciò, il CCNL, in funzione delle concrete situazioni particolari, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli di contrattazione un modello di



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

relazioni sindacali, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, il tutto nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, oltre alle norme ed alle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta, quindi, lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Università.

Le Parti, con questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello prevedendo, nel caso non si realizzasse, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione locale.

Le Parti concordano anche che in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore, la contrattazione di secondo livello potrà, localmente e temporaneamente, al fine di ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori, derogare anche "in pejus" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente definiti nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL *"non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse"* e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.

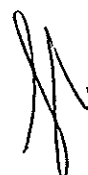
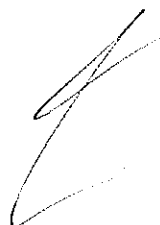
Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO
PER DIPENDENTI DELLE UNIVERSITÀ TELEMATICHE E
SERVIZI COLLEGATI

DISCIPLINA GENERALE



11



TITOLO I

ASPETTI GENERALI

Art. 1- Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra l'Università Unipegaso e le Università Telematiche iscritte all'A.N.P.I.T. ed il relativo personale dipendente.

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

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

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico del Datore di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: l'iscrizione agli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria integrativa, la Solidarietà e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

Le quote e di contributi all'Ente bilaterale o ad altro Fondo o Cassa, per quanti applicano il presente CCNL, sono, pertanto, obbligatorie rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore.

Il Datore di lavoro, in caso di omissione dei contributi all'Ente e/o ad altro Fondo o Cassa , è comunque tenuto arispondereper le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore il controvalore equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL.

Il presente CCNL può essere applicato solo dai Datori di Lavoro che siano in regola con le quote di adesione ad Associazione datoriale sottoscrittrice il CCNL stesso.

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

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

Art.2 - Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni e di una Disciplina Speciale, contenente le disposizioni che caratterizzano il settore delle Università telematiche

Dichiarazione Congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

rinviano alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, le Parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art.3- Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art.4- R.S.A. / R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Aziendale/Rappresentanza Sindacale Unitaria)- Può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L.20 maggio 1970, n.300.

Quando le Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, ai sensi del punto 4, parte seconda, del Verbale di accordo tra Confindustria – CISAL del 22 dicembre 1994, chiedono la costituzione della RSU, a norma del citato accordo, si terranno le elezioni e la RSU eletta avrà la rappresentanza di tutti i lavoratori e potrà sottoscrivere accordi aziendali che saranno impegnativi ed obbligatori per essi.

In deroga all'Accordo del 22 dicembre 1994, le Parti concordano che il requisito dimensionale minimo per la costituzione della RSA, negli ambiti di applicazione del presente CCNL, sia di 7 lavoratori anziché 15.

Come previsto nell'Accordo del 22 dicembre 1994, i componenti della RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già a loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3° della L. 300/70.

Art.5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori che applicano il presente CCNL, privi di RSA o di RSU, per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'Art. 16.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'En.Bi.C.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto, a carico dell'Università e del Lavoratore e per il triennio di applicazione del presente CCNL è fissato in € 36,00 annue, di cui € 30,00 a carico dell'Università e € 6,00 a carico del Lavoratore.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Detti importi saranno versati all'En.Bi.C. che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.

Art.6- Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)- Alla RST, nei confronti delle Università/Società ricompresi nel suo mandato, privi di RSA/RSU competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in Università, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali di Università;

Inoltre, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 4 ore annue retribuite nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi di Università.

Art.7- Diritto d'affissione -- La RSA/RSU o RST 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'Università, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione dell'Università.

Art.8- Assemblea- I Lavoratori, in Studi con oltre 7 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

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

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze di Università.

Art.9- Referendum- Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum in detto dalla RSA, RSU o RST, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori interessati.

Art.10- Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano 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 le attività negoziali per le materie proprie del livello di Università secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

La RSU, regolarmente eletta da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega particolare od ulteriori verifiche.

Art. 11 - Trattenuta sindacale – L'Università provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa all'Università od al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Università, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente a ciascuna Organizzazione Sindacale l'elenco dei Lavoratori ad essa iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1,1% della Paga Base Nazionale Mensile in vigore alle singole scadenze per 12 mensilità.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Università, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Art.12- Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più 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, in coerenza con lo spirito della Premessa, 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 Università.

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

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Nazionale Bilaterale (En.Bi.C.).

TITOLO III

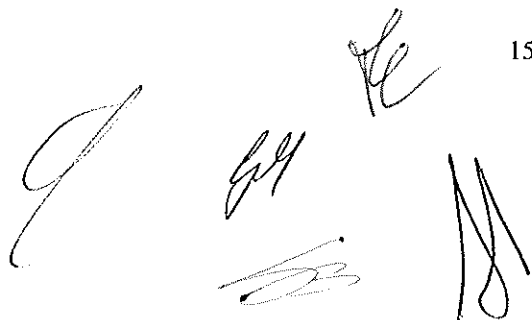
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art.13- Livelli di Contrattazione – Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, per rendere compatibile l'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione collettiva si svolgerà su due livelli:

1. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Art.14- Contrattazione Collettiva Nazionale –Essa riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, l'ICCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali sia a livello nazionale che territoriale o di Università.

Art. 15 -Contrattazione di Università - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione in ciascuna Università o in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva sulla contrattazione sostitutiva a quella di secondo livello ha, comunque, carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione di Università e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione di Università o, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art.16- Contrattazione di secondo livello - La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale o di Università e ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza" anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Regionale (EPR).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità dell'Università/Società o in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Università.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o di Università è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti nelle Università correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza e di igiene ambientale e del lavoro;
3. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
4. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
5. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

6. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze dell'Università;
7. ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
8. determinazione dei turni feriali;
9. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
10. regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto o di stages;
11. attuazione della disciplina della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
12. durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
13. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
14. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
15. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o di Università, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
16. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
17. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi dell'Università, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
18. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e del successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti, al fine di individuare una soluzione contrattualmente compatibile, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 17 - Indennità di mancata contrattazione di secondo livello – A favore dei Dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

base al presente CCNL, sarà riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello mensile ed annuale, conforme ai criteri previsti:

Indennità mensile di mancata contrattazione di secondo livello (IMMC)

L'indennità spetta per ciascun mese solare integralmente lavorato e sarà pari alla previsione dell'Art. 141 del presente CCNL.

Indennità annuale di mancata contrattazione di secondo livello (IAMC)

L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni dell'Art. 141 del presente CCNL.

Art.18- Esame congiunto territoriale - A livello regionale/provinciale o di Università, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato al raggiungimento d'intese di Università, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, 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.

Art.19- Informazioni a livello di Università – Le Università che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

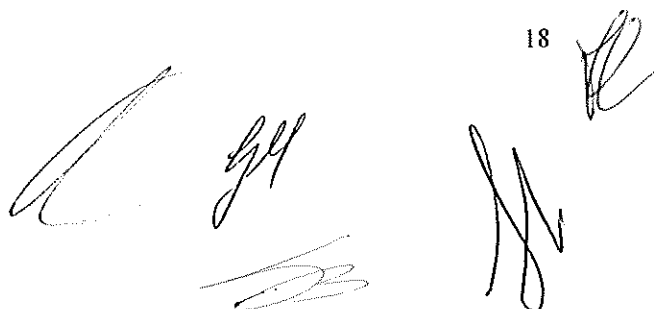
- a. 20 Dipendenti, se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b. 50 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c. 150 Dipendenti, se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Università.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Università forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investano l'assetto dell'Università, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché 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 Università, quali, ad esempio, codice di condotta disciplinare interno e certificazioni.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Università esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

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 e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Università che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Università, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c. le decisioni dell'Università che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascun parte interessata.

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

TITOLO IV

COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI

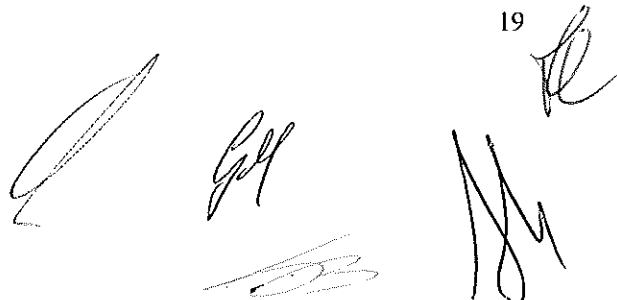
Art.20- Commissioni Paritetiche Nazionali -Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare



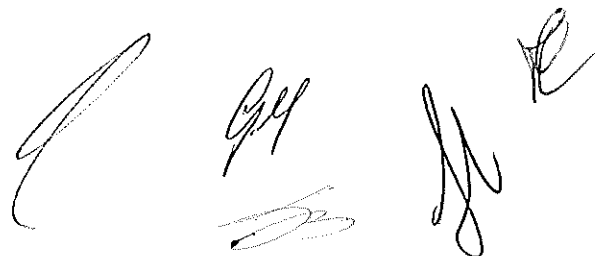
Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

- sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
- f. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 21- Commissioni Paritetiche Regionali – Esame su quadro socio-economico e materie negoziali a livello locale- Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali, su richiesta di una di esse, si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo delle Università telematiche e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per la definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere il valore del lavoro, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili ed esemplificazioni professionali;
5. esame e definizione di quanto, in materia di congedi per la formazione, è delegato alle Parti Sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Dipendenti e dei Datori di lavoro;
9. esame dell'occupazione generale e femminile e, in particolare, gli eventuali accordi conseguiti.



TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art.22- Il presente CCNL decorre dal 01/07/2013 e scadrà il 30/06/2016, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo della data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita anche l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009 valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati - in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO VI

CCNL: ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 23 – Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DTL Modena, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Università ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie, con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale, pubblicate nel sito dell'En.Bi.C..

Art. 24- Le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 25- Distribuzione del Contratto – Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neoassunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

TITOLO VII

CCNL: EFFICACIA

Art. 26- Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti delle Università telematiche non statali che siano iscritte ad una delle parti datoriali stipulanti il CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione con altre Parti potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso, di tutte le Parti stipulanti.

TITOLO VIII

CCNL: DEFINIZIONI

Art. 27- I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **"Paga Base Nazionale Mensile"** o **"PBNM"**: comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori (art. 139);
- b. **"Paga Base Conglobata Oraria"** o **"PBCO"**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 173, per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, e 195, per quelli che svolgono l'orario settimanale



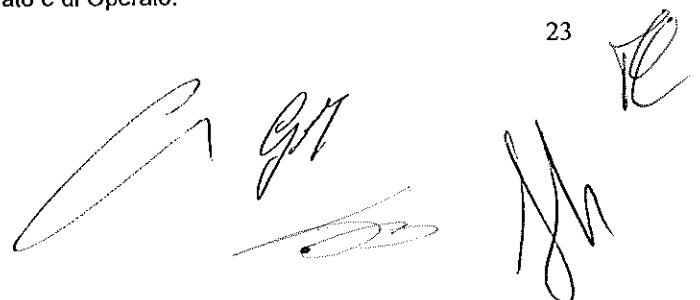
Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

di 45 ore;

- c. **"Paga Base Conglobata Giornaliera"** o **"PBCG"**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 26;
- d. **"Retribuzione Mensile Lorda Normale"** o **"RMNL"**: si intende quella costituita dai seguenti elementi:
 - 1) paga base nazionale;
 - 2) eventuali scatti di anzianità;
 - 3) eventuali super minimi ed assegni "ad personam" continuativi;
 - 4) elemento perequativo regionale (EPR);
 - 5) tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, trasferisti, di turno, di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RMNL e non sono utili ai fini della determinazione della Retribuzione Mensile Lorda Normale e, quindi, delle aliquote orarie/giornaliere per la determinazione delle integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

- e. **"Retribuzione Oraria Normale"** o **"RON"**: si ottiene dividendo convenzionalmente la "Retribuzione mensile lorda normale" per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore;
- f. **"Retribuzione Giornaliera Normale"** o **"RGN"**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Lorda Normale per il divisore convenzionale 26;
- g. **"Retribuzione lorda mensile di fatto"**: si intende la somma mensile dovuta al Lavoratore quale retribuzione, comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato. Essa non comprende gli importi dovuti per lavoro straordinario contrattuale (supplementare e/o straordinario), gli importi dovuti per i particolari modi della prestazione quando possono essere reversibili, quali indennità di trasferta, di turno di maneggio denaro e simili, gli importi condizionati e variabili, conseguenti ai "Premi di risultato" e simili, le indennità sostitutive (di permessi, di ferie, di preavviso, ecc.). Sono altresì esclusi gli importi dovuti al Lavoratore a ristoro di spese da egli sostenute in nome e per conto del Datore di Lavoro, quali rimborsi spese, rimborsi chilometrici e simili. Nel caso la retribuzione del Lavoratore preveda un'integrazione mensile variabile al fine di garantire un certo importo lordo mensile fisso, l'importo mensile garantito coincide con la "Retribuzione lorda mensile di Fatto";
- h. **"Rimborso spese"**: si intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro;
- i. **"Giorni"**: il computo si effettua secondo i criteri dell'Art. 2963 c.c.
- j. **"Giorni lavorabili"**: il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno;
- k. **"Università", "Datore di lavoro"**: sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro;
- l. **"Lavoratore", "Dipendente"**, sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio.



TITOLO IX

MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art.28- Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge e di contratti di solidarietà (Legge 23.7.1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle Università che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le Parti si impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art.29- Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato- In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

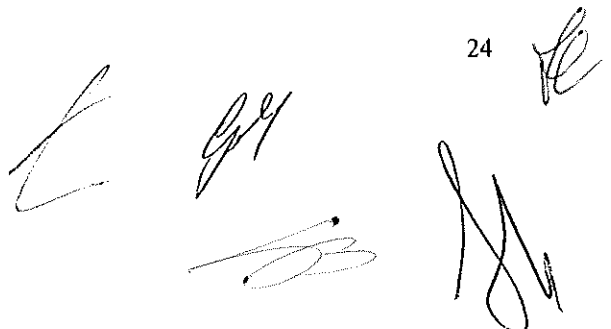
Art.30- Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (artt. 31 e ss.)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Tempo determinato (artt. 36 e ss.)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma della L. 92/2012 (contratti c.d. a causali), o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (*). La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

(*) Il Decreto legge n.76 del 28 giugno 2013 demanda alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, l'individuazione delle ipotesi in cui è possibile stipulare contratti acausali. Il Decreto riduce inoltre a 10 o 20 giorni (a seconda della durata del primo contratto) l'intervallo tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, demandando le deroghe a detti intervalli (che non si applicano nei casi di lavoro stagionale) sempre alla contrattazione collettiva.

Contratto d'inserimento (artt. 40 e ss.)

È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il Contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

La L. 92/2012 prevede che dal 31/12/2012 non si possano stipulare Contratti di inserimento. Permane la previsione contrattuale solo ed esclusivamente per l'ipotesi che, in futuro, la Legge renda nuovamente possibile tale Contratto.

Contratti di solidarietà espansiva (art. 51)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

Contratti di solidarietà difensiva (art. 52)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

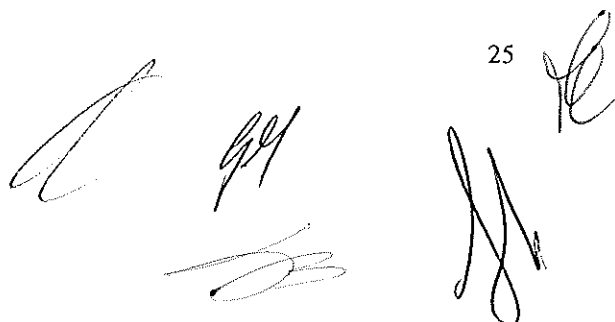
Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

Lavoro a tempo ripartito (art. 53)

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Telelavoro (artt. 54 e ss.)

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: a large, sweeping signature on the left; a set of initials 'GG' in the center; a signature that appears to be 'SS' or similar on the right; and a small, stylized mark or signature in the upper right corner.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede dell' Università essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall' Università e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Lavoro intermittente (artt. 66 e ss.)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto. (*)

(*) Il Decreto legge n.76 del 28 giugno 2013 prevede che alle prestazioni lavorative successive alla sua entrata in vigore i lavoratori possano essere utilizzati per prestazioni di lavoro intermittente per non più di 400 giornate nell'arco di tre anni solari. Superato detto limite il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Somministrazione di lavoro (artt. 71 e ss.)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

(*) Il Decreto legge n.76 del 28 giugno 2013 demanda alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, l'individuazione delle ipotesi in cui è possibile stipulare contratti acausali anche per i contratti di somministrazione a tempo determinato.

Lavoro a progetto

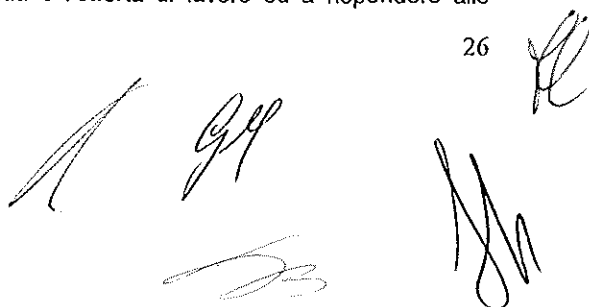
Il lavoro a progetto è un rapporto cosiddetto "parasubordinato". Si tratta di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetta co.co.co.) con l'aggiunta sostanziale di un progetto. Nel contratto devono essere inserite informazioni specificatamente indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto. Il collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per 2 terzi a carico del committente e per un terzo a carico del collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista sulla base del tipo di attività svolta e della classificazione del Datore di lavoro (come quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato). Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità.

TITOLO XI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale: Definizione - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

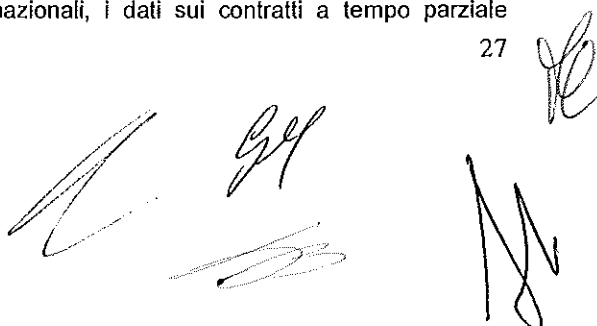
1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 32 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili

- a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontarietà di entrambe le Parti (Università e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;
- b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale;
- c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentita, anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 15% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale;
- d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va temperata alle esigenze organizzative dell'Università. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

Descrizione lavoro parziale	Maggiorazione R.O.N*
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro mensile);	15%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	20%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Art. 33 - Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c. 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.

3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
6. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo con l'Università, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, o in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali e delle Università ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art. 34 - Lavoro a tempo parziale post Partum- Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Università accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

Art. 35- Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura - I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

TITOLO XII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 36 -Assunzione - Documentazione -L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi e non rinnovabile o prorogabile;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 37 - Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Deroghe - Precedenze -Per effetto della L. 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro con il Lavoratore, è ammessa l'assunzione a tempo determinato per il massimo di 12 mesi senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, senza possibilità di proroga. (*)

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008 n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo Lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute:

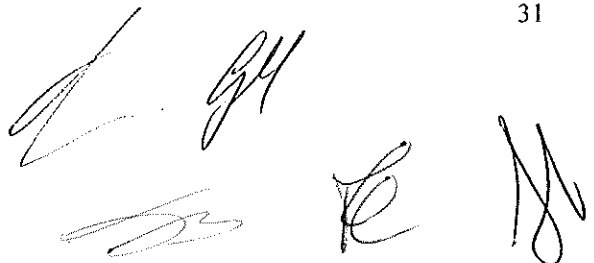
1. il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Università abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.
2. il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

(*) Il Decreto legge n.76 del 28 giugno 2013 demanda alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, l'individuazione delle ipotesi in cui è possibile stipulare contratti acausali. Il Decreto riduce inoltre a 10 o 20 giorni (a seconda della durata del primo contratto) l'intervallo tra un contratto a tempo determinato ed il successivo, demandando le deroghe a detti intervalli (che non si applicano nei casi di lavoro stagionale) sempre alla contrattazione collettiva.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle Parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede di contrattazione di secondo livello, potranno - ove la normativa vigente lo consenta - valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.

Art. 38 - Tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con accordo tra Lavoratore, eventualmente assistito, e l'Università, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

Art. 39 - Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto - Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.



TITOLO XIII

CONTRATTI D'INSERIMENTO

(ora abrogato si mantiene nel testo contrattuale
nell'ipotesi di una sua nuova introduzione)

Art. 40 - Contratti d'inserimento: condizioni - Il contratto d'inserimento, abrogato dal 31/12/2012 per effetto del comma 14, Art. 1 L. 92/12, aveva la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);
3. Lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
4. Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).

Art. 41 - Contratti d'inserimento: soggetti titolari - I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 42 - Contratti d'inserimento: esclusione dal computo - Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

1. dimessi;
2. licenziati per giusta causa;
3. i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
4. i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art. 43 - Contratti d'inserimento: forma e contenuti- Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. la tipologia contrattuale;
3. le mansioni e la categoria d'inquadramento;
4. il progetto individuale d'inserimento;
5. l'eventuale periodo di prova;
6. l'orario di lavoro;
7. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Art. 44 - Contratti d'inserimento: il progetto individuale- Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 45 - Contratti d'inserimento: durata - Il contratto d'inserimento, secondo l'Art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a. assenza per maternità;
- b. servizio militare e/o civile;
- c. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Art. 46 - Incentivi economici e normativi - Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art. 47 - Contratti d'inserimento: modalità della formazione- Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione dell'Università.

La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di lavoro.

"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, "il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%".

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 48- Formatori - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Art. 49 - Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D. Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni) oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.

Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Art. 50 - Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati - Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'Art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

TITOLO XIV

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 51 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Al fine d'incrementare gli organici, le Università e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo di Università che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi di Università e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici dell'Università.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

TITOLO XV

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 52 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Tramite accordo sindacale, nell'Università che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

TITOLO XVI

LAVORO RIPARTITO

Art.53 – Lavoro Ripartito: Definizione- La contrattazione di Università, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Università, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

TITOLO XVII

TELELAVORO

Art. 54 - Telelavoro: definizione - È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Università, che le Parti reputano particolarmente utile alle Lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Università, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'Università. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Art. 55 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici dell'Università;
- d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Università.

Art. 56 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Università.

Art. 57-Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per lo Università sia per il Lavoratore dipendente.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 58 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà essere fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 59 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Università è tenuto a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Università si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 60- Protezione dei dati - L'Università adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Università e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Università informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 61- Tempo di lavoro - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art. 62 - Diritti del Telelavoratore - Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'Università con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Art. 63 - Telecontrollo - L'Università, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 64 - Competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 65 - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni dell'Università;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO XVIII

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 66 - Lavoro Intermittente: definizione - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Università che può utilizzarne la prestazione (*), nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Università, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

(*) Il Decreto legge n.76 del 28 giugno 2013 prevede che alle prestazioni lavorative successive alla sua entrata in vigore i lavoratori possano essere utilizzati per prestazioni di lavoro intermittente per non più di 400 giornate nell'arco di tre anni solari. Superato detto limite il rapporto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 67 - Lavoro intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'Art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 68 - Lavoro intermittente: condizioni - Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionali in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata [(365-52- 52- 20- 3)x8];

- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 69 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile lorda normale (RMLN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Art. 70 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - L'Università non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

TITOLO XIX

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 71 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Università, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
2. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. per servizi, da e per l'Università, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
5. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
6. per attività di marketing, analisi di mercato;
7. per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un Datore ed un Lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Art. 72 - Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Università che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

SCAGLIONI				
Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30
Somministrati max	2	3	4	5

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

Art. 73 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti – L'Università non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale Confederale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Università.

TITOLO XX

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art.74- Condizioni d'ingresso – Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato o di contratto d'inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le Università potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiori rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

Livello d'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
3° Livello	4° Livello	24 mesi
4° Livello	5° Livello	24 mesi
5° Livello	6° Livello	21 mesi
6° Livello	7° Livello	21 mesi
7° Livello	8° Livello	18 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto di assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dell'Ente Bilaterale, nel quale si indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

TITOLO XXI

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.75- Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. tipo di contratto;
- b. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c. data di assunzione;
- d. luogo di lavoro;
- e. orario di lavoro;
- f. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i. CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

L'Università è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art.76 – Documenti per l'assunzione- All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

1. carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
2. accettazione della lettera di assunzione;
3. documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
5. certificati, diploma degli studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
6. dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
7. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

8. permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
9. altri documenti e/o certificati che l'Università ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, si intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 77 - Visita medica preassuntiva - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D. Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o a accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

TITOLO XXII

MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 78 - Mansioni Promiscue - Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 79 - Mutamento di mansioni - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNM propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente avrà diritto ad essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

legalmente previsti.

Art. 80 - Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

TITOLO XXIII

ORARIO DI LAVORO

Art.81 - Orario di lavoro: definizione – Come previsto dall'Art. 2D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro ordinario contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali. Esso è, normalmente, distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

Esemplificazione:

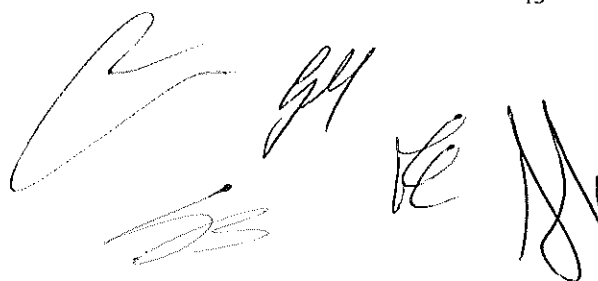
- a. *orario di lavoro su 5 giorni- Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;*
- b. *orario di lavoro su 6 giorni – Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.*

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5R.D.1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3D. Lgs.66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Università; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, quando durante le stesse non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro o per rientrare a casa, il tempo in cui il Lavoratore s'intrattiene nell'ambiente di lavoro, anche se autorizzato, al termine dell'orario di lavoro per sue esigenze personali.

Durante l'orario di lavoro il Lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Università senza esserne autorizzato.

Il Datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro ordinario del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di un adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Università, l'Università potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, di cui al Titolo LXV.

Per la particolare attività delle Università che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le Parti convengono quanto segue:

- ai sensi dell'Art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore settimanali, comprese le ore di straordinario;
- la durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto delle intensificazioni della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi;
- la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo, e prevedere ogni altra deroga legale in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari;
- nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 82 - Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a 30 minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari e dimostrati casi di forza maggiore.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

Art.83 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa – Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento e da altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile lorda normale sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'Art. 16 d) ep) del D.Lgs.66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'Art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'Art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere indicati nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore settimanali e del 20% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali)

Descrizione	Maggiorazione R.O.N.*
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore

TITOLO XXV

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art.84 – In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXVI

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art.85 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'Art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale o di Università potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio della turnistica o del "nastro orario";
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
4. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
5. vigilanza degli impianti e custodia in caso di un'assenza imprevista;
6. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art.86- Riposo settimanale – Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Università che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

2. al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

**TITOLO XXVII
PERMESSI**

Art.87- Permessi - Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato.* Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze dell'Università inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	
Permessi straordinari	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Dipendente potrà concordare con il

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.**	
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Università e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

*Per mese "integralmente lavorato" s'intende il mese di calendario in cui il lavoratore è stato sempre in forza. Il termine "integralmente" vuole escludere dal computo quei mesi di calendario nei quali il lavoratore non sia sempre in forza, quali, normalmente quelli di assunzione o di cessazione. Si considererà però "integralmente lavorato" anche un mese di malattia, di permesso retribuito, di ferie, ecc. con la sola esclusione delle sospensioni del rapporto di lavoro, quali aspettative non retribuite, sospensioni disciplinari, ecc.

**Inaltricasidi documentata

forzamaggioreilDipendentepotràconcordareconilDatoredilavorolaconcessionedicongediretribuitideducibili daipermessiretribuiti maturati e non goduti odallaBancadelleOre.

TITOLO XXVIII

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art.88 - Festività – Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN),igiorniappressospecificati:

1. festivitànazionali:

- a) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
- b) 1 maggio – Festa dei Lavoratori;
- c) 2 giugno – Festa della Repubblica;

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

2. festività religiose:

- a) 1° gennaio – primo giorno dell'anno;
- b) 6 gennaio - Epifania;
- c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- e) 1 novembre - Ognissanti;
- f) 8 dicembre – Immacolata Concezione;
- g) 25 dicembre – Santo Natale;
- h) 26 dicembre – Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Mensile Lorda Normale, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 145 e 147.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Art. 89 - Festività abolite - Le festività abolite sono:

- 1. 19 marzo, festività di San Giuseppe;
- 2. il giorno dell'Assunzione;
- 3. il giorno del Corpus Domini;
- 4. 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, già previsti all'Art. 88.

Il totale dei permessi annuali retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge 54/77 ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, con riferimento a tale domenica, sarà retribuita, in aggiunta alle normali competenze mensili, con 1/26 della Retribuzione Giornaliera Normale.

TITOLO XXIX

SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art.90 - Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.



TITOLO XXX

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 91 – La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, vada 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXXI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Art.92 - Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30giorni dal matrimonio.

DuranteilcongedomatrimonialeilLavoratoreèconsideratoatuttiglieffettiinservizioepercepiscela Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all' Università copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12mesi.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la retribuzione mensile lorda normale, mentre il Lavoratore dipendente apprendista avrà diritto al pagamento nei limiti riconosciuti dall'INPS.

TITOLO XXXII

VOLONTARIATO

Art. 93 - Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

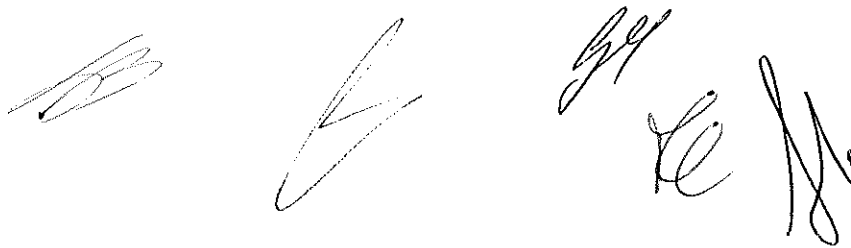
Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXXIII

LAVORATORI STUDENTI

Art. 94 - Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei Lavoratori del settore, i Datori di lavoro concederanno ai Lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

- lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 60 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

I Lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere 6 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi 3.

Il Datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

TITOLO XXXIV

MATERNITÀ

Art. 95 – Gravidanza e puerperio-In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le Lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

servizio ,compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione dell'attività dell'Università;
- ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, al fine d'incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della Lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere, in tutte le sedi istituzionali, proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le Parti s'incontreranno per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

Art. 96 - Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.

Congedo di maternità / paternità

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro).	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - 3 mesi successivi la data del parto*.	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal Datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980. Il Datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura 100%
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi:	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

	- morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva.			
--	---	--	--	--

*ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

Congedo parentale (ex maternità facoltativa)

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento di</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	6 mesi continuativi o frazionati*	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi*	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

*Durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

**Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	- 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	Diritto di uscire dal luogo di lavoro nei seguenti casi: - il figlio è affidato al padre; - la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre non ne ha diritto (lavoratrice autonoma ecc.).	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre

Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
----------	-------------------------------	--------------	------------

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Madre*	- fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre*	Come madre	Come madre	Come madre
Madre gestante	- permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

*Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

**Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXXV

FERIE

Art. 97- Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annua li nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 45 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi minimi settimanali e, nel corso dell'anno, non potranno essere frazionate in più di 2 periodi.

È facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva dell'Università, un periodo di ferie consecutive pari a tre settimane; in tal caso il Lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed esse potranno essere sostituite dal pagamento della relativa indennità solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, eccezionalmente, di accordo assistito tra Università e Lavoratore.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e di diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile lorda normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Università, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Università.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, proporzionata ai dodicesimi del periodo di

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

servizio prestato nell'anno.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

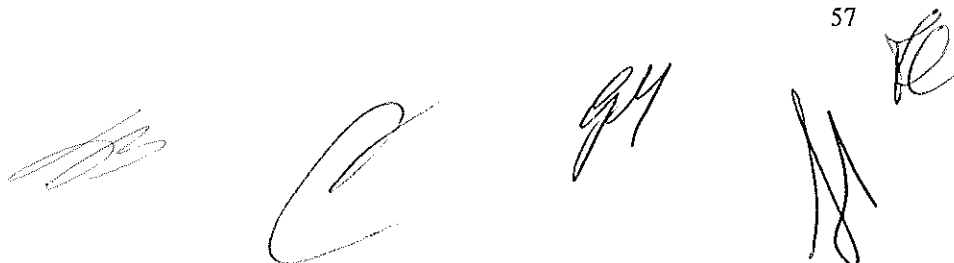
La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di 13°. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero.

TITOLO XXXVI

MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

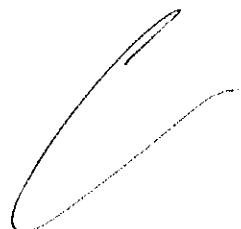
Art.98- Malattia od infortunio non professionali - In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all' Università entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o mancata comunicazione.
------------	--



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

--	--



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Periodo di comporto *	In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non professionale, regolarmente comunicata e certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di 180 giorni continuati o frazionati, calcolato entro il periodo mobile degli ultimi 36 mesi In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comporto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Agli effetti del comporto, il periodo si computa dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 36 mesi, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso anche la prognosi in corso. Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comporto, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comporto per un tempo pari alla metà dello stesso. Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo della malattia. Entro il termine del periodo di sospensione è data al Lavoratore, in qualsiasi momento, la possibilità di riprendere il posto di lavoro, con il solo onere di dare un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un'aspettativa di 6 mesi. Durante tale periodo non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale. Il Lavoratore che non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia e non fornisca giustificazione, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dal compiersi dei predetti 5 giorni. Dal termine della prognosi alla data di dimissioni implicite il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, sospeso.
Indennità INPS	Le indennità sono quelle dovute a norma di Legge che, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qui si riassumono, fermo restando la loro eventuale variazione a norma di Legge: - Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.







59



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Integrazione datoriale	- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il Lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerato, si corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o a ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate; - Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione mensile lorda normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza; - Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 15% della retribuzione mensile lorda normale, sempre con esclusione delle retribuzioni legate all'effettiva presenza. Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà un sussidio pari al 50% della normale retribuzione, per il periodo di malattia non indennizzato ma entro il termine di conservazione del posto, sopra anche detto periodo di comporto contrattuale. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'EN.BI.C., conformemente al relativo Regolamento. Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia od il sussidio previsti dal presente articolo sono subordinati al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per la certificazione ed il controllo delle assenze. È diritto del Datore rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per sua inadempienza, le erogazioni non siano state riconosciute come dovute dall'INPS. Resta impregiudicato il diritto del Datore di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente. Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere", ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà del Datore di recuperare dal terzo responsabile le somme corrisposte al Lavoratore in conseguenza all'infortunio (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), quale titolare della corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto a dare al Datore di lavoro tempestiva comunicazione dell'infortunio non professionale ed "in itinere", precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo, in difetto, in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dal Datore, impregiudicata l'azione disciplinare.
Previdenza	Copertura nei limiti del periodo di comporto retribuito.
Malattia e ferie	Se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, la fruizione delle ferie è sospesa nelle seguenti ipotesi:

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

	a) ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario, per tutta la sua durata. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento atto a garantire l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità.
Controllo dell'assenza per malattia	Diritto del Datore di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo eccezionali e documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore. In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è distintamente soggetto a sanzione disciplinare e/o alla perdita dell'integrazione datoriale. Il Lavoratore che durante la malattia od infortunio non professionale presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

*Il periodo di comportamento contrattuale deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento, si deve considerare ogni singolo evento morboso. Quando una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della malattia, ciò anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento.

TITOLO XXXVII

MALATTIA OD INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 99- Malattia Professionale od Infortunio Professionali - In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal Lavoratore al proprio superiore diretto affinché possano essere prestate le previste cure di primo soccorso ed effettuate le denunce di Legge. Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento, sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.
-------------------	---

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Periodo di comporto	<u>Infortunio sul lavoro</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro. <u>Malattia professionale</u>: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comporto e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare della malattia professionale o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso. Agli effetti del comporto, il periodo si computa dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del calcolo del periodo di comporto decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 3 anni dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso sia la prognosi in corso che le prognosi di malattia/infortunio non professionale e di malattia professionale intervenute nei precedenti 36 mesi. Qualora il comporto per malattia non professionale risultasse superiore a quello previsto per malattia professionale, il Lavoratore ha diritto al trattamento più favorevole. Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal del periodo di comporto, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comporto per un tempo pari alla metà dello stesso. Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo della malattia. Entro il termine del periodo di sospensione è data al Lavoratore, in qualsiasi momento, la possibilità di riprendere il posto di lavoro, con il solo onere di dare un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale periodo non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale. Il Lavoratore che non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia e non fornisca giustificazione, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dal compiersi dei predetti 5 giorni. Dal termine della prognosi fino alla data di dimissioni implicite, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, sospeso.
Indennità INAIL	Le indennità sono quelle dovute a norma di Legge che, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, qui si riassumono, fermo restando la loro eventuale variazione a norma di Legge: - Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG, fino a 90 giorni. - Dal 91° giorno: 75% della RMG.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Integrazione datoriale	Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionale, il Datore corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, e un integrazione alla predetta indennità: - dal 4° al 90° giorno: 25% della retribuzione mensile lorda normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza; - dal 91° giorno: 10% della retribuzione mensile lorda normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza. L'importo anticipato dal Datore sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL. L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro che ha diritto di conguagliarla, nei limiti di un quinto delle Retribuzioni Mensili Normali Lorde spettanti. In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, il Datore non potrà trattenere l'eccedenza. L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle eventuali somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi di comportamento già considerati e, in caso di superamento, il Datore potrà recedere a norma del presente CCNL.
Previdenza	Copertura nei limiti del periodo di comporta retribuito.
Controllo dell'assenza per infortunio	Diritto del Datore di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo eccezionali e documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore. In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è distintamente soggetto a sanzione disciplinare e/o alla perdita dell'integrazione datoriale. Il Lavoratore che durante l'infortunio o malattia professionale presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

TITOLO XXXVIII

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA OD INFORTUNIO

Art. 100- Aspettativa non retribuita: È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute	Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti dell'Università/Società/Aziende/Condomini, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari ed entro il termine del periodo di comporto contrattuale, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni pero ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR. Il Lavoratore dipendente che entro 7giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. L'Università qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7giorni di calendario. Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"). Nel caso in cui, durante l'aspettativa e in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.
Aspettativa allo scadere del periodo di comporto	IL lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comporto contrattuale, potrà richiedere un periodo di aspettativa, la cui durata massima sarà di 7, 5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni: 1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici; 2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità di riprendere il lavoro.

TITOLO XXXIX

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI OD EXTRAPROFESSIONALI

Art. 101 - Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Università potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già in atto

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

nell'Università.

L'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative Convenzioni stipulate dall'EN.BI.C. nell'ambito delle prestazioni previste dal presente CCNL.

TITOLO XL

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 102 – In occasione della ricorrenza natalizia l'Università corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Lorda Normale.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Università.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Lorda Normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o di Università), quando "ad personam" deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

TITOLO XLI

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 103- Trattamento di Fine Rapporto – In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato Art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'Art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari comunque non superiore all'importo della Retribuzione Lorda Mensile Normale e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art. 104- Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni- Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Università, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art.7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971,1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L.53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'Art.2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Università il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Università il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art.2120c.c.,e con priorità riconosciuta allefatti specie di cui ai precedenti punti a) e b),anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportateallaprimacasad'abitazionedelLavoratore,purché entro l'importo di spesa idoneamentedocumentata;
2. alfinedisostenerespeseconnesseapatalogiedigraveentitàriconosciutedallestrutture sanitariepubbliche;
3. allaLavoratricemadreealLavoratorepadrechenefaccianorichiasta,incasod'utilizzodell'interoperiodod'astensione facoltativadallavorosenza frazionamentiesenzasoluzionedi continuitàrispettoalperiodoobbligatorio;
4. incasodifruizionedeicongediperl'adozioneel'affidamentopreadottivointernazionalidic uiall'Art.26,comma2,delD.

Lgs.26marzo2001,151,perlespesedasostenereduranteilperiododipermanenzanelloS tatorichiestoperl'adozioneel'affidamento,purché ciò risultida idoneadocumentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

TITOLO XLII

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 106 – Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Università s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale sottoscritto tra la Cidec (cui Anpit aderisce) e la Cisl ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale Confederale.

I Lavoratori hanno diritto, e le Università hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D. Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale (EN.BI.C.) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'EN.BI.C. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D. Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

TITOLO XLIII

OBBLIGO DI FEDELTA' - PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 107 - Obbligo di fedeltà – Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 108 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.

TITOLO XLIV

DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 109 – Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs.14 5 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante o offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 110 - Corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze.

Il Lavoratore, in caso di ritardo nel pagamento, ha diritto di scegliere la tutela a lui più favorevole.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il Lavoratore, dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

È facoltà dell'Università corrispondere la retribuzione mediante assegno circolare o bancario. In accordo con il Lavoratore, potrà effettuarsi il pagamento del saldo dovuto anche mediante accredito o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal Lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 12 mesi ma, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

TITOLO XLV

CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'UNIVERSITÀ

Art.111- In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Università si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

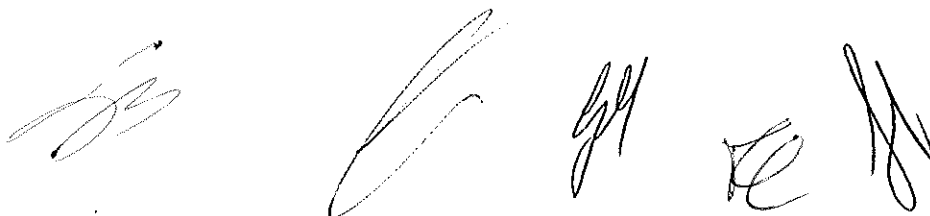
TITOLO XLVI

ENTE BILATERALE FEDERALE EN.BI.C.

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E MUTUALISTICHE

FONDO SANITARIO O CASSA SANITARIA MUTUALISTICA

Art. 112 - EN.BI.C. - L'EN.BI.C. - Ente Bilaterale Confederale - è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

dell'Art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con specifico riguardo all'erogazione di prestazioni integrative a quelle erogate dal SSN;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- g) costituzione della banca dati delle RSU, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, parte seconda, artt. 19 e 20;
- h) costituzione della banca dati delle RLS, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, art. 2;
- i) interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Le prestazioni di cui al precedente punto c) sono erogate direttamente dall'EN.BI.C. attraverso un apposito regolamento.

Le parti sottoscrittrici si riservano però di erogare dette prestazioni individuando un Fondo

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Sanitario, così come consentito dalla normativa vigente.

In alternativa ed in via provvisoria, le Parti si riservano di demandare ad una Cassa Sanitaria l'erogazione di dette prestazioni tramite apposita convenzione che può essere stipulata anche dall'EN.BI.C.

Qualora la gestione venga affidata ad un Fondo o ad una Cassa il versamento dei contributi di cui al successivo art. 115, tabella b), dovrà essere effettuato dalle Aziende in favore del Fondo o della Cassa, secondo le indicazioni fornite dall'EN.BI.C. e dalle parti sottoscrittrici.

Art. 113 - Iscrizione dei Lavoratori e dell'Università. Adempimenti obbligatori -Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'EN.BI.C., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Università, sia dei Lavoratori, nonché delle relative contribuzioni.

L'iscrizione dell'Università e dei lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento da parte dell'Università di una quota onnicomprensiva "una tantum" di € 60,00, per l'apertura della posizione anagrafica.

L'Università sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'inizio del lavoro.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Università utilizzando la modulistica predisposta dall'EN.BI.C. e ricavabile dal sito www.En.Bi.C.it.

Art. 114 - Contributo obbligatorio in favore dell'EN.BI.C. - I contributi a favore dell'EN.BI.C., previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali e per le prestazioni sanitarie di cui al punto c) dell'Art. 113 tramite F24 o sull'IBAN dell'EN.BI.C. secondo le indicazioni rilevabili dal sito dell'Ente Bilaterale.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'EN.BI.C. la distinta, con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti, scaricabile anche dal sito www.enbic.it

Il Datore di lavoro potrà richiedere all'EN.BI.C. di effettuare versamenti con cadenza trimestrale, previa la sottoscrizione dell'atto d'impegno, scaricabile dal sito www.enbic.it.

I versamenti devono avvenire con le seguenti modalità che sono differenziate per tipologia contrattuale:

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Contributo mensile Datori di lavoro:	€ 2,50
Contributo mensile Lavoratori:	€ 0,50
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	€ 3,00

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

2) Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza per i quali vanno effettuate - a differenza che per i lavoratori di cui al punto 1) - due contribuzioni obbligatorie in due gestioni diverse, come da tabella a) e b) che seguono:

Tabella a)

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali	<i>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</i>	<i>Contributi annui</i>
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 7,50	€ 90,00
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	€ 1,50	€ 18,00
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	€ 9,00	€ 108,00

Tabella b)

Finanziamento "Gestione speciale" per le prestazioni integrative al S.S.N. con diritto del Lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, anche tramite assicurazioni	<i>Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza</i>	<i>Contributi annui</i>
Datore di lavoro, per prestazioni integrative: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) per prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00
Totale contributo finanziamento prestazioni integrative	€ 20,00	€ 260,00

** In caso di Tempo Parziale i contributi sono integralmente dovuti ogniqualvolta il Lavoratore superi il limite minimo medio di 16 ore settimanali, al di sotto delle quali non vi sarà il contributo di cui alla riga b) della Tabella 2), né prestazioni integrative. In tal caso, sarà però dovuta la quota dell'E.R.P., proporzionata all'orario di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 111.*

I contributi destinati all'Ente Bilaterale sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di RST.

I versamenti di cui al punto 1) sono corrisposti obbligatoriamente dall'Azienda per tutti i

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi - anche se rinnovato - e non danno diritto ad alcuna prestazione in favore dei Dipendenti, ma all'ERP (Elemento retributivo perequativo) previsto contrattualmente dal successivo articolo.

I versamenti di cui al punto 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché superiore a 12 mesi. Le prestazioni integrative sanitarie in favore dei lavoratori di cui alla Tabella b) maturano con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'EN.BI.C. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'EN.BI.C. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'EN.BI.C. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Come previsto dai tre ultimi commi dell'art. 113 - su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL - le prestazioni sanitarie integrative potranno essere erogate da un Fondo Sanitario o da una Cassa Sanitaria sempre utilizzando gli importi di cui alla Tabella b) del punto 2).

I contributi di cui alla predetta Tabella possono essere destinati esclusivamente per erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art. 115 - Elemento Retributivo Perequativo (ERP) per i Dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative sanitarie erogate dall'EN.BI.C. o da altro Fondo o Cassa, sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (ERP) pari all'importo mensile della contribuzione dovuta dal Datore di lavoro, prevista dalla Tabella b) del punto 2) dell'articolo che precede - Gestione Speciale SSN, e cioè a 20,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale ERP spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui al punto 2), tabelle a) e b) dell'articolo che precede.

Art. 116 - Omissioni delle Aziende - Responsabilità - Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'EN.BI.C., stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'EN.BI.C. di pretendere i contributi dovuti.

Identica responsabilità graverà sul Datore di lavoro qualora le Parti stipulanti decidano di delegare ad un Fondo Sanitario o ad una Cassa Sanitaria la gestione delle prestazioni sanitarie integrative di cui alla tabella b) del precedente articolo 115.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL,

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

TITOLO XLVII

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA - INTERPRETAZIONE E CONCILIAZIONE

Art. 117 - È costituita, nell'ambito dell'EN.BI.C. (Ente Bilaterale Confederale), una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore dipendente, e in tal caso il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire i profili e le esemplificazioni del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione Unica;
7. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO XLVIII

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 118 - In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato, a norma di Regolamento, il ricorso agli Enti Bilaterali locali o presso la competente Commissione di Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

TITOLO XLIX

ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

Art. 119 - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Confederale interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convergono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli accordi interconfederali e dal presente Contratto, che la

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
3. rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che il Datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione.

TITOLO L

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 120-Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di poter istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO LI

PATRONATI

Art. 121 – Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (esempio: ENCAL CISAL), hanno diritto di svolgere la loro attività anche all'interno delle Università.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività dell'Università.

TITOLO LII

CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 122 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co) - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile per ciascun dipendente di 52 euro annui pari a 4 euro mensili per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni Datoriali firmatarie alle quali aderisce l'Università.

TITOLO LIII

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 123 – Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'EN.BI.C. di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO LIV

PRIVACY

Art.124 -Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO LV

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 125 -Ambito di applicazione- Il presente CCNL si applica esemplificativamente ai Dipendenti delle Università telematiche non statali.

TITOLO LVI

QUADRI

Art.126 - Quadri- Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa con responsabilità generale dell'Università.

Art.127- Quadri: orario part-time speciale- Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art.128- Quadri: formazione e aggiornamento- Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Università favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'EN.BI.C. si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art.129- Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art.130- Quadri: assistenza sanitaria - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente contratto è istituita tramite l'EN.BI.C. l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale per un importo complessivo di 500 € (Euro cinquecento/00), già comprensivo degli € 240 (Euro duecentoquaranta/00) previsti per la



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

generalità dei Dipendenti.

L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri sarà integralmente disciplinata da apposito Regolamento emanato dall'EN.BI.C., previo accordo fra le Parti che hanno stipulato il presente Contratto.

Quando la copertura assicurativa sarà attivata, in caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'EN.BI.C., il Quadro sarà legittimato a richiedere al Datore il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dallo Università che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Università in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art.131- Quadri: polizza assicurativa – Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

L'Università è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'EN.BI.C..

TITOLO LVII

CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 132 - Classificazione Unica -I lavoratori, dipendenti dalle Università che applicano il presente CCNL inquadrati nella categoria di: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per il livello professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni uguali anche su più livelli, ma il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora la mansione richiesta o svolta mancasse di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo già in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente Declaratoria.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale, qualifica e mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:

<i>Classificazione</i>	<i>Autonomia*</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Mansioni</i>
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa Funzionale	Quadro	-
1° Livello	Organizzativa Funzionale	Impiegato	Elevate Funzioni Direttive
2° Livello	Organizzativa Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive
3° Livello	Funzionale Elevata	Impiegato/Operaio	Elevato Concetto / Specializzato Provetto
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto Specializzato /
5° Livello	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione
6° Livello	Operativa S	Impiegato/Operaio	Qualificato
7° Livello	Operativa	Impiegato/Operaio	Ordine
8° Livello	Semplice	Impiegato/Operaio	Comune

*Definizioni di AUTONOMIE:

- **RAPPRESENTATIVA:** quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma, in Università con almeno di 20 Dipendenti.
- **ORGANIZZATIVA:** quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di Università (mezzi, programmi,

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.

- **FUNZIONALE:** quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.
- **ESECUTIVA:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.
- **OPERATIVA:** quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- **SEMPLICE:** quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o effettua operazioni ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente fa riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione contrattuale emettere parere vincolante che sarà pubblicato anche nel sito dell'EN.BI.C. per utilità in tutti i casi ad esso riconducibili.

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermata.

Art. 133 - Classificazione del personale: Quadri, Impiegati ed Operai

Quadri

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente CCNL, che in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, nell'intera Università od in settori o servizi di particolare complessità operativa quando vi siano almeno venti lavoratori.

Profili ed esemplificazioni di Quadro:

- Lavoratori preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità gestionale e di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'Università, garantendo adeguato supporto sia nella fase

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.

- o Gestore dell'intera Università che in condizioni di autonomia rappresentativa, organizzativa e funzionale abbia responsabilità dei risultati dell'intero gruppo di lavoro;

Primo Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Elevate Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi dell'Università, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice amministrativo o tecnico dell'Università.

Profili ed esemplificazioni di 1° livello:

- Impiegato Amministrativo con "Elevate Funzioni Direttive" che sia preposto alle funzioni amministrative (amministrazione, contabilità, autorizzazioni, concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori), al CED con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati, al coordinamento e controllo dei Dipendenti e alla loro formazione, ivi compresa la ricerca del personale, alle pratiche di assunzione ed alla gestione dell'eventuale contenzioso:
 - o Responsabile Amministrativo.
- Impiegato area Legale con "Elevate Funzioni Direttive" che, in grande Università, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale dell'Università. Risponde della stesura dei contratti dell'Università (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica dell'Università per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi.
 - o Responsabile Legale e contenzioso dell'Università.
- Altri Impiegati con "Elevate Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Secondo Livello

Declaratoria:

Appartiene al livello secondo l'impiegato con "Funzioni Direttive" d'importante settore che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni di 2° livello:

- Impiegato Amministrativo con "Funzioni Direttive" che coordina le attività amministrative interne e/o esterne e gli aspetti gestionali e del personale, anche in più settori tra i

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

seguenti esemplificati: gestione del personale interno, comprese le attività di ricerca, assunzione e contenzioso; amministrazione dell'Università; finanza; costi, contabilità industriale, sistemi informativi.

- addetto alla esecuzione di progetti;
 - specialista di controllo di qualità;
 - revisore contabile;
 - analista di procedure organizzative;
- Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" con specifica competenza tecnica coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Università ed è anche responsabile della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale:
- Responsabile SPP ecc.
- Altri Impiegati con "Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Terzo Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

Profili ed esemplificazioni di 3° livello:

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'Università ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - Capo Servizi Amministrativi;
 - Coordinatore organizzazione e funzionamento biblioteca;
 - Segretario di facoltà;
 - Segretario di dipartimento;
 - responsabile processi e – learning center point (ECP);
 - programmatore di software e gestione piattaforme telematiche;
 - coordinatore aree didattico/scientifiche;
 - coordinatore area amministrativa;
 - coordinatore area finanziario
 - Capo Contabile: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare,



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - o Responsabile tecnico
 - o coordinatore area tecnica;
- Impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - o Esperto in materie giuridiche di Università;
- Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Quarto Livello

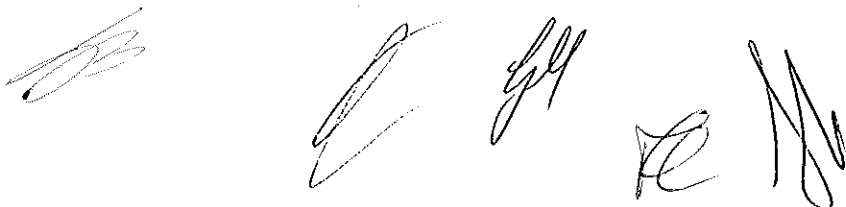
Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- il Lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza.
- il Lavoratore, Impiegato ed Operaio, destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni di 4° livello:

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell'area



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

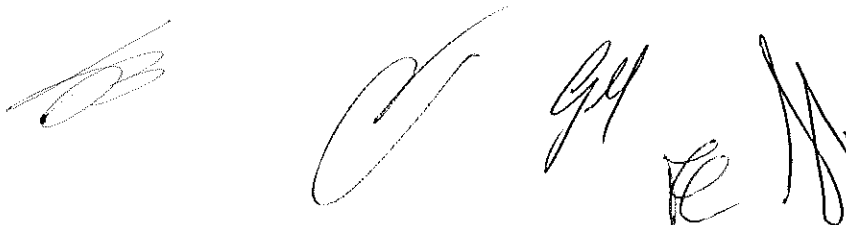
amministrativa quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure dell'Università; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi.

- contabile d'ordine;
- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Inoltre imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità condominiale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.
 - Esperto informatico e addetto al controllo di gestione e responsabile dell'archivio informatico delle attività didattiche e di ricerca;
- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi.
 - Programmatore Analista;
 - addetto ai sistemi informativi;
- Impiegato di "Concetto" tecnico, o amministrativo, esperto linguistico che, con i suoi sottoposti, con padronanza della lingua italiana ed almeno di una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, o amministrativi, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
 - Operatore in lingua straniera;
- Impiegato tecnico di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, individua per l'Università gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi:
 - Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici.
- Altri Impiegati di "Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Quinto Livello *Declaratoria:*

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Elevata Qualificazione" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva e di



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

- il Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;

Profili ed Esempificazioni di 5° livello:

- È Impiegato di "Elevata Qualificazione", l'impiegato Amministrativo, Tecnico, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che non coordina sottoposti oppure coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati che svolga le attività di cui alla declaratoria del primo Alinea di 5° livello anche con le esemplificazioni del primo Alinea di 4° livello:
 - o Responsabile biblioteca, anche virtuale;
 - o Responsabile archivio informatico attività didattiche e di ricerca;
 - o Responsabile telemarketing.
 - o addetto marketing;
 - o editing materiali didattici;
- Operaio di "Elevata Qualificazione" che effettua la ricerca di guasti, propone e concorda gli interventi da eseguire e li effettua, anche coordinandosi con eventuali lavoratori esterni:
 - o Coordinatore organizzativo di operai "Qualificati" che partecipa alle manutenzioni.

Sesto Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato Tecnico o Amministrativo "Qualificato" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore.
- L'impiegato in area didattica che, con specifica collaborazione, per le proprie competenze, segue le attività formative dei corsi online in tutte le loro fasi al fine di garantire la qualità dei corsi. Risponde al Coordinatore di settore;
- il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

ad un Coordinatore di settore.

Profili ed Esemplicazioni di 6° livello:

- Impiegato Amministrativo "Qualificato" che, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolga più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - o Contabile Clienti/Banche e Fornitori;
 - o operatore amministrativo;
 - o Segretaria con gestione pratiche riservate;
 - o operatore di segreteria;
 - o operatore informatico;
 - o operatore video;
 - o addetto al customer service;
 - o Addetto al front office;
 - o Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta etc., tenuta agenda appuntamenti);
 - o Archivista;
 - o Addetto call – center;
 - o Segretario amministrativo addetto allo svolgimento di pratiche legate alla gestione degli studenti di supporto agli adempimenti didattico-organizzativi;
 - o Responsabile magazzino;
- L'impiegato "Qualificato" in area didattica che, con specifica collaborazione e competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolga più compiti quali: coordina le attività dei corsi online realizzando il percorso formativo; si confronta costantemente con i vari attori dell'azione formativa; segue le attività formative in tutte le loro fasi al fine di garantire la qualità del corso; provvede a fornire le indicazioni sullo svolgimento delle attività didattiche del corso; intrattiene legami stretti con il mondo accademico in virtù della sua formazione specifica nelle materie per le quali espleta le funzioni di tutoring on line attraverso l'utilizzo delle piattaforme tecnologiche informatiche (telelavoro); controlla l'aggiornamento dei materiali didattici con il coordinamento del docente di materia; monitora l'avanzamento dell'apprendimento; predispone le attività di scaffolding:
 - o Tutor metodologico;
 - o Tutor disciplinare.
- Altri Impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.
- Lavoratore "Qualificato" che, in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, provvede all'esercizio di impianti complessi ed effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni; segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali:
 - o Riparatore;
 - o Manutentore.

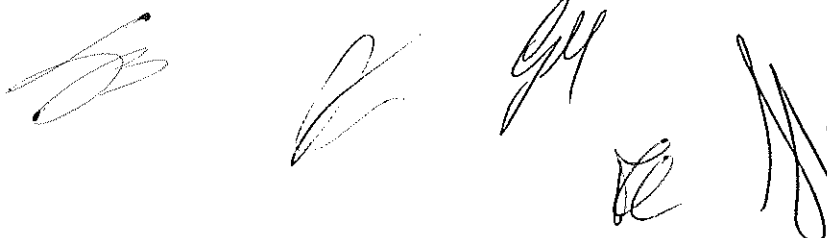
Settimo livello
Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato d'"Ordine" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- il Lavoratore d'"Ordine" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di autonomia Operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare, o all'Amministratore Condominiale od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (VI livello) nei primi 24 mesi d'inserimento.

Profili ed Esemplicazioni di 7° livello:

- Impiegato Amministrativo d'"Ordine" che in autonomia operativa svolge compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, imputa, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Operatore di videoscrittura con conoscenza dei programmi Word, Excel etc.
 - o Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento;
 - o Centralinista;
 - o Fatturista;
 - o preparatore di commissioni;
 - o dattilografo;
 - o schedarista.
 - o Addetto salvataggi EDP;
 - o Archivist, protocollista;
 - o Operatore di biblioteca;
 - o Addetti al telemarketing;
 - o Addetti CED
 - o usciere;
 - o fattorino;
 - o custode;
 - o portiere;
 - o operaio comune;
- Lavoratore d'"Ordine" che, con specifica collaborazione ed in autonomia operativa, svolge, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, quali:
 - o Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite.
 - o Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura;
- Altri Lavoratori d'"Ordine" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Ottavo livello Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (VII livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.

Profili ed Esempificazioni di 8° livello:

- Impiegato "Comune" quale:
 - o Addetto fotocopiatrice/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
 - o Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
 - o Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.
- Lavoratore "Comune" quale:
 - o Addetto alle pulizie;
 - o Custode con controllo accessi senza apparecchiature di videosorveglianza remota;
 - o Usciere;
 - o Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura;
 - o Operaio ausiliario comune;
 - o Addetto ai servizi quali posta, acquisti, pulizie, ecc.
- Altri Lavoratori "Comuni" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

TITOLO LVIII

PERIODO DI PROVA

Art.134 - L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Università, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO DI DESTINAZIONE	PERIODO DI PROVA
Quadro	6 mesi*
I	6 mesi*

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

II	6 mesi*
III	4 mesi*
IV	3 mesi*
V	2 mesi*
VI, VII e VIII e Lavoratori discontinui	1 mese*

*di calendario

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ci si è previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione es'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

TITOLO LIX

TABELLE RETRIBUTIVE

Art.135 – Dal 01/07/2013 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Livello	PBNM
Quadro	2.034,00
I	1.764,00
II	1.575,00
III	1.413,00

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

IV	1.260,00
V	1.125,00
VI	1.035,00
VII	954,00
VIII	905,00
Livello	PBCO
Lavoratori discontinui €/h	4,641

Dal 01/12/2014 la PBNM sarà così incrementata:

Livello	PBNM
Quadro	40,68
I	35,28
II	31,50
III	28,26
IV	25,20
V	22,50
VI	20,70
VII	19,08
VIII	18,10
Livello	PBCO
Lavoratori discontinui €/h	0,093

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art.136 - Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR) - L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in Allegato 2) al presente CCNL, da aggiungere alla PBNCM, o PBNO, prevista al precedente art. 132.

Tale EPMR dovrà essere incluso nella Retribuzione Oraria Normale sulla quale calcolare le maggiorazioni per il lavoro straordinario ed ogni altra voce la cui retribuzione sia determinata dalla retribuzione oraria o giornaliera normale, ivi compresa la tredicesima mensilità ed il T.F.R..

Tale elemento perequativo recupera circa 50% del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni, e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione del Lavoratore deve essere *"proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*, ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiungeranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA regionali.

Art.137- Indennità di mancata contrattazione - Tenuto conto della previsione dell'Art. 17 del presente CCNL le Parti concordano, per la durata del presente Contratto, le seguenti indennità di mancata contrattazione di secondo livello.

Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)

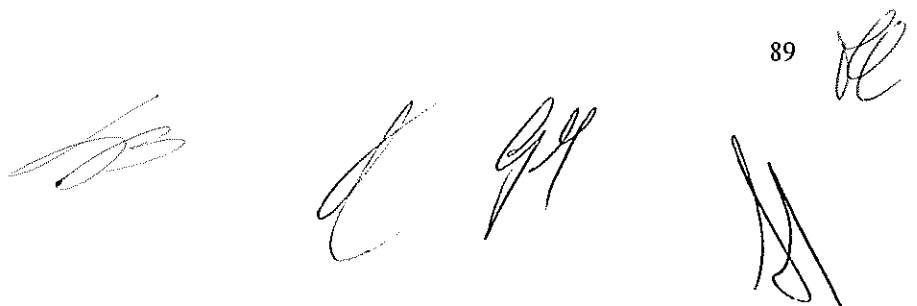
Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Determinazione dell'indennità

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE} = \text{VM} \times \text{H}$$



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Tab: VM

<i>Livello</i>	<i>VM</i>
Quadro	122,04
I	105,84
II	94,50
III	84,78
IV	75,60
V	67,50
VI	62,10
VII	57,24
VIII	54,30
Lavoratori discontinui €/h	0,172

Tab. H

<i>Assenze nel mese</i>	<i>Correttivo H</i>
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{OLM} - \text{OLav}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

Dove: OLM = Ore Lavorabili nel Mese

Dove: OLav = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato (si assume OLM = 168):

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,628 = 1 \text{ giorno di assenza}$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 = 0 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati nel mese, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie godute;
- le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore";
- i riposi per donazione sangue;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08 o delle disposizioni di Università di sicurezza/igiene del lavoro.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi (ovviamente, uguale a 1 in caso di lavoro a tempo pieno).

In caso di Tempo Parziale, anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante, condizionata e variabile, essendo correlata

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluente sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

Indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente (01.01 – 31.12), eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente CCNL.

Essa, avendo natura premiante condizionata e variabile, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluente nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Determinazione dell'indennità

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \text{TP}) \times K$$

Tab. 1: Valore di K

Livello	VM in €/h
Quadro	5,09
I	4,41
II	3,94
III	3,53
IV	3,15
V	2,81
VI	2,59
VII	2,39
VIII	2,26

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Lavoratori discontinui €/h	2,26
----------------------------	------

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

NON concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Criteri di calcolo:

- Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente.
- Solo i cessati avranno diritto alla liquidazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
- Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il Lavoratore è neo assunto o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dalla matricola e le ore lavorabili previste dal calendario annuale, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \frac{\text{ore lavorabili per il lavoratore}}{\text{ore lavorabili di calendario}}) \times \% \text{ TP} \times K$$

Saranno dovuti solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le "ore ordinarie lavorate" si ricavano dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza "tutti i motivi", con le sole eccezioni tassative sopradette espresse in ore.

TITOLO LX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 138 - La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Lorda Normale o RMLN di cui al punto d) dell'articolo 27.

Art. 139 - Indennità di cassa - Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

TITOLO LXI

AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Art. 140 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Università il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importo</i>
Quadro	34,00
I	29,50
II	26,30
III	23,60
IV	21,00
V	18,80
VI	17,30
VII	15,90
VIII e Lavoratori discontinui	15,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va sommato all'importo degli scatti precedentemente maturati.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

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

In caso di prima applicazione dell'Università da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore, assorbibile al compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità."

Pertanto: "per l'Apprendista l'anzianità ai fini degli scatti comincerà a maturare solo a partire dal passaggio a qualificato".

TITOLO LXII

LAVORO ORDINARIO FESTIVO – NOTTURNO

Art.141 - Lavoro Ordinario –Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art.142 - Lavoro Notturno –Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 23.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Art.143 - Lavoro Festivo Notturno –Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

Descrizione	Maggiorazione sulla RON*	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a. Ordinario festivo	10%	5%
b. Ordinario notturno	15%	10%
c. Ordinario festivo notturno	20%	15%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

TITOLO LXIII

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Art.144 – Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro extraorario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. Lo Università potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

1. 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;
2. 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48°ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 54°ora settimanale;
3. 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54°ora settimanale;
4. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
5. 25% per le prestazioni di lavoro straordinari onotturno;
6. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è influente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro o di lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario

Descrizione	Maggiorazione su RON*
Supplementare nel Tempo Pieno	5%
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

TITOLO LXIV

BANCA DELLE ORE

Art. 145 - Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;
- ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

- superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
- nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del Lavoratore di percepire le seguenti indennità:

- a. da 72 a 24 ore: 0,30 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso;
- b. da 24 a 0 ore 0,60 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

Banca delle Ore	Maggiorazione RON*
Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10%
Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%
Indennità minor preavviso:	
da 72 a 24 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,30 Euro/ora
da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,60 Euro/ora

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

TITOLO LXV

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO "Titolo modificabile dalla contrattazione di secondo livello"

Art. 146 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Università plurilocalizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

Art. 147 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Università.

Esso avviene per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale.

Il lavoratore che sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, non può essere trasferito senza il suo consenso

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica e deve avvenire con un preavviso di almeno giorni 30.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni dell'Università ed al decoro del Lavoratore.
2. il rimborso dell'eventuale affitto, nella misura del 50%, per un periodo massimo di mesi 4;
3. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
4. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico.
5. Un'indennità una tantum all'atto del trasferimento pari a 1/3 della retribuzione base mensile percepita nel mese precedente il trasferimento. Tale indennità viene corrisposta in misura unica e unica soluzione all'atto del trasferimento.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili.

Art. 148 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 100 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato ed all'eventuale spesa sostenuta per conto dell'Università (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o definite dall'Università), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/60° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 4 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 50% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Università.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso dell'Università, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente ad anni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o definiti dall'Università, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Università.

Art. 149 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Università ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 79 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad una sede sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 150 - Modificabilità della presente disciplina - Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Università di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LXVI

APPRENDISTATO

Art. 151 - Durata - La durata del Contratto di Apprendistato e della formazione totale dovuta dovranno essere conforme alla seguente Tabella:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore di vendita di prima categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello Operatore di vendita di seconda categoria	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno normalmente di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

Art. 152 - Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

Art. 153 - Malattia - Infortuni -- In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

1. nel periodo d'Apprendistato:

- a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'Apprendista;
- b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

dell'Apprendista.

Il periodo di comporto deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Con riferimento all'integrazione datoriale, si riporta la previsione contrattuale:

1. non vi è nessuna retribuzione e contribuzione per i primi tre giorni di carenza;
2. episodi morbosi diversi determinano le competenze spettanti per ogni singola malattia;
3. quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche della decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti dall'Azienda nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

Recesso in costanza di "protezione"

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale;

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

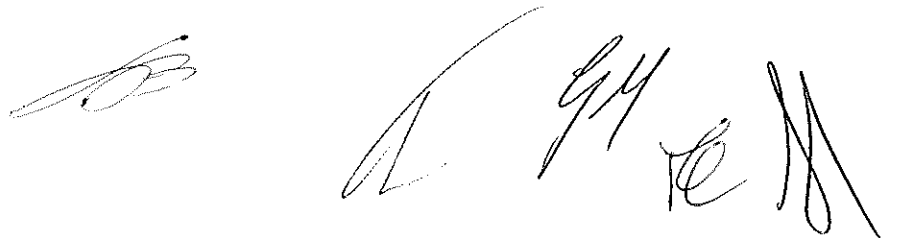
Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

Art. 154 - Assunzione- Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

La durata è stabilita dall'Art. 152 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 134 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, di Università/Società e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor di Università con formazione e competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 155 – L'Università, se ha da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Università è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 156 - Il Periodo di Prova- L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 135 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 135 del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 157 - Proporzione Numerica- Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in Università.

In caso di Università che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100% dei Lavoratori di qualifica pari o superiore a quella di destinazione.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 158 - Competenze degli Enti Bilaterali- Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Università.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna all' Università;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all' Università.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

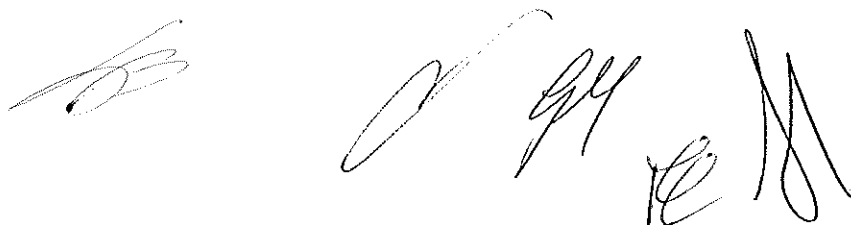
Art. 159 - Trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 160 - Obblighi del Datore di Lavoro- Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Art. 161 - Doveri dell'Apprendista- L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Università, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di Università.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 162 - Diritti dell'Apprendista- L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le Università che operano su 24 ore.

Art.163- Rinvio - Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviando all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 3) del presente CCNL.

TITOLO LXVII

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art.164 – Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Università.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Università è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Università.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Università, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione o al rimborso.

TITOLO LXVIII

CODICE DISCIPLINARE

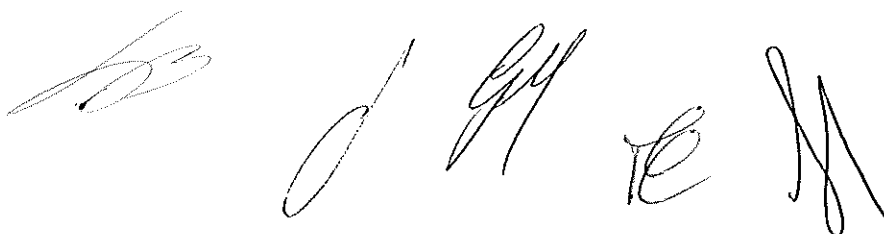
**DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE,
DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI**
(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art.165 –Doveri del Lavoratore- Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai suoi preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Università, evitando di diffondere, notizie riguardanti tecniche di lavoro e d'insegnamento, elenchi alunni, prezzi, fatturato, ecc.;
- e. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Università;
- f. astenersi da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- g. usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, dei docenti, dei discenti e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Università;
- h. evitare di accedere ai locali dell'Università e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione;
- i. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- j. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- k. non presentarsi al lavoro sotto l'effetto d'uso di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro;
- l. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Università, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art.166 –Disposizioni Disciplinari- Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

Quando il Lavoratore chiede l'audizione al Datore di Lavoro, tale richiesta deve essere tempestiva in modo che l'incontro avvenga entro il termine a difesa di 15 giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione dovrà essere riservata alla comunicazione della totale estraneità ai fatti contestati.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 120 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Università, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Università involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Università di ogni mutamento della propria dimora;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'EN.BI.C..

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Università di ogni mutamento della propria dimora

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

- durante i congedi o la malattia;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
 - e. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

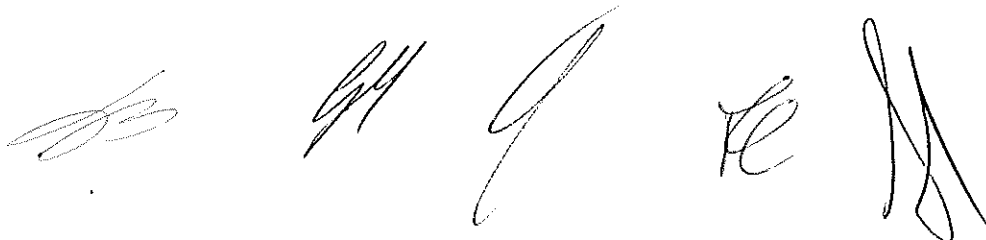
Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi di cui all'Art.166;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Università o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Università, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Università, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Università;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Università ai sensi degli Artt.6 e 7 del D.Lgs.231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Università, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Università;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Università, prestazioni lavorative, per conto



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

- proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. presti servizi, nel corso della malattia non professionale e professionale, dell'infortunio professionale o non professionale o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, lavoro subordinato, anche non retribuito per *Affectionis vel benevolentiae causa*;
 - d. commetta furto, frode, danneggiamento volontario o da altri simili reati;
 - e. falsifichi le scritture contabili dell'Università, traendone personale e beneficio;
 - f. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Università;
 - g. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
 - h. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
 - i. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
 - j. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali dell'Università.

Qualora il Lavoratore sia in corso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente a linea "Licenziamento per giusta causa", l'Università potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Università decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Università non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art.167- Codice disciplinare – Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L.300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi di Università in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art.7 della L.300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

TITOLO LXIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art.168 – Recesso del Datore di lavoro- Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L.15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L.11 maggio 1990, n.108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art.1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecridiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 167 che precede.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimo 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 167 che precede.

Art. 169 - Recesso del Lavoratore - Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, Art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.

Art.170 – Periodo di preavviso- Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, nè di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato o di insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il termine di preavviso di licenziamento e dimissioni, per Datore e Lavoratore sono:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro I livello II Livello	30 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

III Livello IV e V Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
VIII Livello	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LXX

RISARCIMENTO DANNI

Art.171- I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo,colpa, onegligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati dal Datore di lavoro al Lavoratore, nel rispetto della procedura di contestazione disciplinare prevista dal presente CCNLe dall'Art 7 L. 300/70.

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato e provato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% dellaRetribuzione Lorda Mensile di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetta al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXXI

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 172 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell' Università, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento



Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile *ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 95% del loro valore pieno.

TITOLO LXXII

BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI O DI UNIVERSITÀ

Art. 173 - Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.

Sin da ora, le Parti individuano nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienza e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di secondo livello a privilegiare la presenza nella determinazione dei premi di produttività.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

UNIPEGASO UNIVERSITA' TELEMATICA	C.I.S.A.L. UNIVERSITA' e C.I.S.A.L. Terziario
A.N.P.I.T. Associazione Nazionale Piccola	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Industria e Terziario	
----------------------------------	--

Allegato 1

Elemento Perequativo Regionale

Allegato 2

Tabelle Retributive suddivise per Regione

Allegato 3

Accordo interconfederale di riferimento sull'Apprendistato

Allegato 4

Accordo interconfederale di riferimento sul contratto a termine

Allegato 5

Accordo interconfederale di riferimento sulle Norme per l'applicazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.



Allegato 1
Elemento Perequativo Mensile Regionale

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
LIV	Lombardia	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valdaosta	Piemonte	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Indici	114,4	112,8	112,6	111,9	111,3	109	107,8	106,5	106,5	105,1	101,3	97	92,7	92,6	91,8	91,1	90,7	85,2	85	84,9
Q	198,01	187,27	185,93	181,23	177,20	161,76	153,71	144,98	144,98	135,59	110,08	81,22	52,36	51,68	46,31	41,62	38,26	2,0	0,7	0,0
1	171,73	162,41	161,25	157,17	153,68	140,29	133,31	125,74	125,74	117,59	95,47	70,44	45,41	44,82	40,17	36,09	33,18	1,7	0,6	0,0
2	153,33	145,01	143,97	140,33	137,21	125,26	119,02	112,27	112,27	104,99	85,24	62,89	40,54	40,02	35,86	32,22	29,63	1,6	0,5	0,0
3	137,56	130,09	129,16	125,90	123,10	112,38	106,78	100,72	100,72	94,19	76,47	56,42	36,37	35,90	32,17	28,91	26,58	1,4	0,5	0,0
4 e OV. 1*	122,66	116,01	115,18	112,27	109,77	100,21	95,22	89,81	89,81	83,99	68,19	50,31	32,43	32,02	28,69	25,78	23,70	1,2	0,4	0,0
5 e OV. 2*	109,52	103,58	102,84	100,24	98,01	89,47	85,02	80,19	80,19	74,99	60,89	44,92	28,96	28,59	25,62	23,02	21,16	1,1	0,4	0,0
6 e OV. 3*	100,76	95,29	94,61	92,22	90,17	82,31	78,21	73,77	73,77	68,99	56,01	41,33	26,64	26,30	23,57	21,18	19,47	1,0	0,3	0,0
7	92,87	87,83	87,21	85,00	83,11	75,87	72,09	68,00	68,00	63,59	51,63	38,09	24,56	24,24	21,72	19,52	17,94	0,9	0,3	0,0
8	88,10	83,32	82,73	80,64	78,84	71,97	68,39	64,51	64,51	60,33	48,98	36,14	23,29	23,00	20,61	18,52	17,02	0,9	0,3	0,0
Lav discontinui	0,452	0,427	0,424	0,414	0,404	0,369	0,351	0,331	0,331	0,309	0,251	0,185	0,119	0,118	0,106	0,095	0,087	0,005	0,002	0,000

* Operatore di Vendita di 1°, 2° e 3° Categoria

Allegato 2

Tabelle Retributive suddivise per Regione

LOMBARDIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		198,01	112,65	112,65		2.457,31
1	1.764,00		171,73	97,70	97,70		2.131,12
2	1.575,00		153,33	87,23	87,23		1.902,79
3	1.413,00		137,56	78,26	78,26		1.707,07
4	1.260,00		122,66	69,78	69,78		1.522,23
5	1.125,00		109,52	62,31	62,31		1.359,13
6	1.035,00		100,76	57,32	57,32		1.250,40
7	954,00		92,87	52,84	52,84		1.152,55
8	905,00		88,10	50,12	50,12		1.093,35
Lav disc	4,6410		0,4518	0,2570	0,2570		5,6069
Op 1	1.171,80		122,66	64,90	64,90		1.424,26
Op 2	1.046,25		109,52	57,95	57,95		1.271,66
Op 3	962,55		100,76	53,31	53,31		1.169,93

LIGURIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		187,27	112,65	112,65		2.446,57
1	1.764,00		162,41	97,70	97,70		2.121,81
2	1.575,00		145,01	87,23	87,23		1.894,47
3	1.413,00		130,09	78,26	78,26		1.699,61
4	1.260,00		116,01	69,78	69,78		1.515,58
5	1.125,00		103,58	62,31	62,31		1.353,19
6	1.035,00		95,29	57,32	57,32		1.244,94
7	954,00		87,83	52,84	52,84		1.147,51
8	905,00		83,32	50,12	50,12		1.088,57
Lav disc	4,6410		0,4273	0,2570	0,2570		5,5824
Op 1	1.171,80		116,01	64,90	64,90		1.417,61
Op 2	1.046,25		103,58	57,95	57,95		1.265,72
Op 3	962,55		95,29	53,31	53,31		1.164,46

TRENTINO AA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		185,93	112,65	112,65		2.445,23
1	1.764,00		161,25	97,70	97,70		2.120,64
2	1.575,00		143,97	87,23	87,23		1.893,43
3	1.413,00		129,16	78,26	78,26		1.698,68
4	1.260,00		115,18	69,78	69,78		1.514,75
5	1.125,00		102,84	62,31	62,31		1.352,45
6	1.035,00		94,61	57,32	57,32		1.244,26
7	954,00		87,21	52,84	52,84		1.146,88
8	905,00		82,73	50,12	50,12		1.087,97
Lavdisc	4,6410		0,4242	0,2570	0,2570		5,5793

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Op 1	1.171,80	115,18	64,90	64,90	1.416,78
Op 2	1.046,25	102,84	57,95	57,95	1.264,98
Op 3	962,55	94,61	53,31	53,31	1.163,78

LAZIO

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Lazio	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	181,23		112,65	112,65		2.440,53
1	1.764,00	157,17		97,70	97,70		2.116,57
2	1.575,00	140,33		87,23	87,23		1.889,79
3	1.413,00	125,90		78,26	78,26		1.695,42
4	1.260,00	112,27		69,78	69,78		1.511,84
5	1.125,00	100,24		62,31	62,31		1.349,85
6	1.035,00	92,22		57,32	57,32		1.241,86
7	954,00	85,00		52,84	52,84		1.144,68
8	905,00	80,64		50,12	50,12		1.085,88
Lav disc	4,6410	0,4135		0,2570	0,2570		5,5686
Op 1	1.171,80	112,27		64,90	64,90		1.413,87
Op 2	1.046,25	100,24		57,95	57,95		1.262,38
Op 3	962,55	92,22		53,31	53,31		1.161,39

TOSCANA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Toscana	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	177,20		112,65	112,65		2.436,50
1	1.764,00	153,68		97,70	97,70		2.113,08
2	1.575,00	137,21		87,23	87,23		1.886,67
3	1.413,00	123,10		78,26	78,26		1.692,62
4	1.260,00	109,77		69,78	69,78		1.509,33
5	1.125,00	98,01		62,31	62,31		1.347,63
6	1.035,00	90,17		57,32	57,32		1.239,81
7	954,00	83,11		52,84	52,84		1.142,79
8	905,00	78,84		50,12	50,12		1.084,08
Lav disc	4,6410	0,4043		0,2570	0,2570		5,5594
Op 1	1.171,80	109,77		64,90	64,90		1.411,37
Op 2	1.046,25	98,01		57,95	57,95		1.260,16
Op 3	962,55	90,17		53,31	53,31		1.159,34

EMILIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Emilia	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	161,76		112,65	112,65		2.421,06
1	1.764,00	140,29		97,70	97,70		2.099,69
2	1.575,00	125,26		87,23	87,23		1.874,72
3	1.413,00	112,38		78,26	78,26		1.681,90
4	1.260,00	100,21		69,78	69,78		1.499,77
5	1.125,00	89,47		62,31	62,31		1.339,09
6	1.035,00	82,31		57,32	57,32		1.231,95
7	954,00	75,87		52,84	52,84		1.135,55
8	905,00	71,97		50,12	50,12		1.077,21

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Lav disc	4,6410	0,3691	0,2570	0,2570	5,5241
Op 1	1.171,80	100,21	64,90	64,90	1.401,81
Op 2	1.046,25	89,47	57,95	57,95	1.251,62
Op 3	962,55	82,31	53,31	53,31	1.151,48

FRIULI

Liv.	Paga Nazionale Base Mensile (o Oraria)	Elemento Mensile Friuli	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	153,71		112,65	112,65	2.413,01
1	1.764,00	133,31		97,70	97,70	2.092,71
2	1.575,00	119,02		87,23	87,23	1.868,48
3	1.413,00	106,78		78,26	78,26	1.676,30
4	1.260,00	95,22		69,78	69,78	1.494,78
5	1.125,00	85,02		62,31	62,31	1.334,64
6	1.035,00	78,21		57,32	57,32	1.227,85
7	954,00	72,09		52,84	52,84	1.131,77
8	905,00	68,39		50,12	50,12	1.073,63
Lav disc	4,6410	0,3507		0,2570	0,2570	5,5057
Op 1	1.171,80	95,22		64,90	64,90	1.396,82
Op 2	1.046,25	85,02		57,95	57,95	1.247,17
Op 3	962,55	78,21		53,31	53,31	1.147,38

UMBRIA

Liv.	Paga Nazionale Base Mensile (o Oraria)	Elemento Mensile Umbria	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	144,98		112,65	112,65	2.404,28
1	1.764,00	125,74		97,70	97,70	2.085,14
2	1.575,00	112,27		87,23	87,23	1.861,73
3	1.413,00	100,72		78,26	78,26	1.670,24
4	1.260,00	89,81		69,78	69,78	1.489,37
5	1.125,00	80,19		62,31	62,31	1.329,81
6	1.035,00	73,77		57,32	57,32	1.223,41
7	954,00	68,00		52,84	52,84	1.127,68
8	905,00	64,51		50,12	50,12	1.069,75
Lav disc	4,6410	0,3308		0,2570	0,2570	5,4858
Op 1	1.171,80	89,81		64,90	64,90	1.391,41
Op 2	1.046,25	80,19		57,95	57,95	1.242,34
Op 3	962,55	73,77		53,31	53,31	1.142,94

VALDAOSTA

Liv.	Paga Nazionale Base Mensile (o Oraria)	Elemento Mensile Valdaosta	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	144,98		112,65	112,65	2.404,28
1	1.764,00	125,74		97,70	97,70	2.085,14
2	1.575,00	112,27		87,23	87,23	1.861,73
3	1.413,00	100,72		78,26	78,26	1.670,24
4	1.260,00	89,81		69,78	69,78	1.489,37
5	1.125,00	80,19		62,31	62,31	1.329,81
6	1.035,00	73,77		57,32	57,32	1.223,41
7	954,00	68,00		52,84	52,84	1.127,68

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

8	905,00	64,51	50,12	50,12	1.069,75
Lav disc	4,6410	0,3308	0,2570	0,2570	5,4858
Op 1	1.171,80	89,81	64,90	64,90	1.391,41
Op 2	1.046,25	80,19	57,95	57,95	1.242,34
Op 3	962,55	73,77	53,31	53,31	1.142,94

PIEMONTE

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Regionale	Elemento Mensile Piemonte	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		135,59		112,65	112,65		2.394,89
1	1.764,00		117,59		97,70	97,70		2.076,99
2	1.575,00		104,99		87,23	87,23		1.854,45
3	1.413,00		94,19		78,26	78,26		1.663,71
4	1.260,00		83,99		69,78	69,78		1.483,55
5	1.125,00		74,99		62,31	62,31		1.324,61
6	1.035,00		68,99		57,32	57,32		1.218,63
7	954,00		63,59		52,84	52,84		1.123,27
8	905,00		60,33		50,12	50,12		1.065,57
Lav disc	4,6410		0,3094		0,2570	0,2570		5,4644
Op 1	1.171,80		83,99		64,90	64,90		1.385,59
Op 2	1.046,25		74,99		57,95	57,95		1.237,14
Op 3	962,55		68,99		53,31	53,31		1.138,16

VENETO

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Regionale	Elemento Mensile Veneto	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		110,08		112,65	112,65		2.369,38
1	1.764,00		95,47		97,70	97,70		2.054,87
2	1.575,00		85,24		87,23	87,23		1.834,70
3	1.413,00		76,47		78,26	78,26		1.645,99
4	1.260,00		68,19		69,78	69,78		1.467,75
5	1.125,00		60,89		62,31	62,31		1.310,51
6	1.035,00		56,01		57,32	57,32		1.205,65
7	954,00		51,63		52,84	52,84		1.111,31
8	905,00		48,98		50,12	50,12		1.054,22
Lav disc	4,6410		0,2512		0,2570	0,2570		5,4062
Op 1	1.171,80		68,19		64,90	64,90		1.369,79
Op 2	1.046,25		60,89		57,95	57,95		1.223,04
Op 3	962,55		56,01		53,31	53,31		1.125,18

MARCHE

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Regionale	Elemento Mensile Marche	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		81,22		112,65	112,65		2.340,52
1	1.764,00		70,44		97,70	97,70		2.029,84
2	1.575,00		62,89		87,23	87,23		1.812,35
3	1.413,00		56,42		78,26	78,26		1.625,94
4	1.260,00		50,31		69,78	69,78		1.449,87
5	1.125,00		44,92		62,31	62,31		1.294,54
6	1.035,00		41,33		57,32	57,32		1.190,97

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

7	954,00	38,09	52,84	52,84	1.097,77
8	905,00	36,14	50,12	50,12	1.041,38
Lav disc	4,6410	0,1853	0,2570	0,2570	5,3403
Op 1	1.171,80	50,31	64,90	64,90	1.351,91
Op 2	1.046,25	44,92	57,95	57,95	1.207,07
Op 3	962,55	41,33	53,31	53,31	1.110,50

ABRUZZO

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Regionale	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		52,36		112,65	112,65		2.311,66
1	1.764,00		45,41		97,70	97,70		2.004,81
2	1.575,00		40,54		87,23	87,23		1.790,00
3	1.413,00		36,37		78,26	78,26		1.605,89
4	1.260,00		32,43		69,78	69,78		1.431,99
5	1.125,00		28,96		62,31	62,31		1.278,58
6	1.035,00		26,64		57,32	57,32		1.176,28
7	954,00		24,56		52,84	52,84		1.084,24
8	905,00		23,29		50,12	50,12		1.028,53
Lav disc	4,6410		0,1195		0,2570	0,2570		5,2745
Op 1	1.171,80		32,43		64,90	64,90		1.334,03
Op 2	1.046,25		28,96		57,95	57,95		1.191,11
Op 3	962,55		26,64		53,31	53,31		1.095,81

SICILIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Regionale	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		51,68		112,65	112,65		2.310,98
1	1.764,00		44,82		97,70	97,70		2.004,22
2	1.575,00		40,02		87,23	87,23		1.789,48
3	1.413,00		35,90		78,26	78,26		1.605,42
4	1.260,00		32,02		69,78	69,78		1.431,58
5	1.125,00		28,59		62,31	62,31		1.278,21
6	1.035,00		26,30		57,32	57,32		1.175,94
7	954,00		24,24		52,84	52,84		1.083,92
8	905,00		23,00		50,12	50,12		1.028,24
Lav disc	4,6410		0,1179		0,2570	0,2570		5,2730
Op 1	1.171,80		32,02		64,90	64,90		1.333,62
Op 2	1.046,25		28,59		57,95	57,95		1.190,74
Op 3	962,55		26,30		53,31	53,31		1.095,47

PUGLIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Regionale	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mensile di Mancata	Totale Paga Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		46,31		112,65	112,65		2.305,61
1	1.764,00		40,17		97,70	97,70		1.999,57
2	1.575,00		35,86		87,23	87,23		1.785,32
3	1.413,00		32,17		78,26	78,26		1.601,69
4	1.260,00		28,69		69,78	69,78		1.428,25
5	1.125,00		25,62		62,31	62,31		1.275,24

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

6	1.035,00	23,57	57,32	57,32	1.173,21
7	954,00	21,72	52,84	52,84	1.081,40
8	905,00	20,61	50,12	50,12	1.025,85
Lav disc	4,6410	0,1057	0,2570	0,2570	5,2607
Op 1	1.171,80	28,69	64,90	64,90	1.330,29
Op 2	1.046,25	25,62	57,95	57,95	1.187,77
Op 3	962,55	23,57	53,31	53,31	1.092,74

CAMPANIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Regionale	Elemento Perequativo Mensile Campania	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		41,62	112,65	112,65		2.300,92
1	1.764,00		36,09	97,70	97,70		1.995,49
2	1.575,00		32,22	87,23	87,23		1.781,68
3	1.413,00		28,91	78,26	78,26		1.598,43
4	1.260,00		25,78	69,78	69,78		1.425,34
5	1.125,00		23,02	62,31	62,31		1.272,64
6	1.035,00		21,18	57,32	57,32		1.170,82
7	954,00		19,52	52,84	52,84		1.079,20
8	905,00		18,52	50,12	50,12		1.023,76
Lav disc	4,6410		0,0950	0,2570	0,2570		5,2500
Op 1	1.171,80		25,78	64,90	64,90		1.327,38
Op 2	1.046,25		23,02	57,95	57,95		1.185,17
Op 3	962,55		21,18	53,31	53,31		1.090,35

SARDEGNA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Regionale	Elemento Perequativo Mensile Sardegna	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		38,26	112,65	112,65		2.297,56
1	1.764,00		33,18	97,70	97,70		1.992,58
2	1.575,00		29,63	87,23	87,23		1.779,09
3	1.413,00		26,58	78,26	78,26		1.596,10
4	1.260,00		23,70	69,78	69,78		1.423,26
5	1.125,00		21,16	62,31	62,31		1.270,78
6	1.035,00		19,47	57,32	57,32		1.169,11
7	954,00		17,94	52,84	52,84		1.077,62
8	905,00		17,02	50,12	50,12		1.022,26
Lav disc	4,6410		0,0873	0,2570	0,2570		5,2423
Op 1	1.171,80		23,70	64,90	64,90		1.325,30
Op 2	1.046,25		21,16	57,95	57,95		1.183,31
Op 3	962,55		19,47	53,31	53,31		1.088,64

CALABRIA

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile Regionale	Elemento Perequativo Mensile Calabria	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00		2,01	112,65	112,65		2.261,31
1	1.764,00		1,75	97,70	97,70		1.961,15
2	1.575,00		1,56	87,23	87,23		1.751,02
3	1.413,00		1,40	78,26	78,26		1.570,92

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

4	1.260,00	1,25	69,78	69,78	1.400,81
5	1.125,00	1,11	62,31	62,31	1.250,73
6	1.035,00	1,02	57,32	57,32	1.150,66
7	954,00	0,94	52,84	52,84	1.060,62
8	905,00	0,90	50,12	50,12	1.006,14
Lav disc	4,6410	0,0046	0,2570	0,2570	5,1596
Op 1	1.171,80	1,25	64,90	64,90	1.302,85
Op 2	1.046,25	1,11	57,95	57,95	1.163,26
Op 3	962,55	1,02	53,31	53,31	1.070,19

BASILICATA

Liv.	Paga Nazionale Base Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Regionale Mensile Basilicata	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Ind. di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	0,67	112,65	112,65	2.259,97
1	1.764,00	0,58	97,70	97,70	1.959,98
2	1.575,00	0,52	87,23	87,23	1.749,98
3	1.413,00	0,47	78,26	78,26	1.569,99
4	1.260,00	0,42	69,78	69,78	1.399,98
5	1.125,00	0,37	62,31	62,31	1.249,99
6	1.035,00	0,34	57,32	57,32	1.149,98
7	954,00	0,31	52,84	52,84	1.059,99
8	905,00	0,30	50,12	50,12	1.005,54
Lav disc	4,6410	0,0015	0,2570	0,2570	5,1566
Op 1	1.171,80	0,42	64,90	64,90	1.302,02
Op 2	1.046,25	0,37	57,95	57,95	1.162,52
Op 3	962,55	0,34	53,31	53,31	1.069,51

MOLISE

Liv.	Paga Nazionale Base Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Regionale Mensile Molise	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Ind. di Mancata Contrattazione (Annuale/13)*	Totale Paga Base Mensile (o Oraria)
Q	2.034,00	0,00	112,65	112,65	2.259,30
1	1.764,00	0,00	97,70	97,70	1.959,40
2	1.575,00	0,00	87,23	87,23	1.749,46
3	1.413,00	0,00	78,26	78,26	1.569,52
4	1.260,00	0,00	69,78	69,78	1.399,56
5	1.125,00	0,00	62,31	62,31	1.249,62
6	1.035,00	0,00	57,32	57,32	1.149,64
7	954,00	0,00	52,84	52,84	1.059,68
8	905,00	0,00	50,12	50,12	1.005,24
Lav disc	4,6410	0,0000	0,2570	0,2570	5,1550
Op 1	1.171,80	0,00	64,90	64,90	1.301,60
Op 2	1.046,25	0,00	57,95	57,95	1.162,15
Op 3	962,55	0,00	53,31	53,31	1.069,17

* Indennità Mensili ed Annuale di mancata contrattazione erogata come previsto all'art. 141 del presente CCNL.

Allegato 3

Accordo interconfederale di riferimento sull'Apprendistato

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 29 aprile 2013, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato, ad integrazione di quanto regolamentato in data 3 luglio 2012 tra Confazienda, Fedimprese, Unica, Cisl e Cisl Terziario:

Confederazione Datoriale:

- CIDECE: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti
C.F. 97007450584
Via Gregorio VII, 126 – 00165 ROMA
Il Presidente e legale rappresentante _____

Confederazione Sindacale:

- C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori
C.F. 80418520583
Via Torino, 95 – 00184 ROMA
Il Segretario Generale _____

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre che rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, specialmente in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro. Per quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs 167/2011 "Testo unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge 92/2012.

Art. 1 Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale

Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici. Inoltre, conformemente al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti il 27 febbraio 2013, il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti d'apprendistato stipulati in ambito cooperativo, in tutti i casi in cui i rapporti di lavoro subordinato, anche dei soci lavoratori, siano regolati da uno dei CCNL sottoscritti tra le Parti firmatarie del presente Accordo.

Art. 2 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale.

Art. 3 Caratteristiche del Contratto di Apprendistato

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- della durata del contratto di apprendistato;
- del Tutor o Referente Aziendale.

Art. 4 Piano Formativo Individuale

Piano Formativo Individuale

È un documento che integra il contratto di apprendistato. In esso sono analiticamente indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Il Piano Formativo Individuale sarà elaborato dall'Azienda in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Azienda, Tutor e Apprendista) entro 30 giorni dalla data di inizio del rapporto di apprendistato e presentato all'apposita Commissione Territoriale o Nazionale dell'Ente Bilaterale, seguendo le procedure di cui ai successivi artt. 19 e 20. Il Piano Formativo Individuale dovrà, comunque, essere conforme allo schema in allegato 1 (PFI).

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente Aziendale, se diverso dal Datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto d'apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente Aziendale deve conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi

confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il Tutor o Referente Aziendale segue ed indirizza l'Apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

La formazione dell'Apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa. Esso è personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'Apprendista stesso e delle competenze da conseguire.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti approfondimenti collegati alla realtà aziendale ed alle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici e teorici delle mansioni richieste;
- conoscenza ed utilizzo delle procedure, strumenti, tecnologie e procedimenti di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- competenze trasversali, quali diritti e doveri del lavoratore, comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro ecc.

La formazione teorica, anche come FAD, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel PFI in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione, sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali di Categoria o, in subordine, dalle strutture convenzionate FAD o, in alternativa, dagli Organismi di Formazione Regionali Convenzionati, su programmi certificati dall'Ente Bilaterale.

Quando la formazione è svolta dall'Ente Bilaterale di Categoria, o dalle strutture convenzionate FAD, si darà tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata.

Inoltre, le Parti concordano che gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

Modi della formazione

La formazione, interna od esterna all'Azienda, può essere svolta mediante:

- affiancamento al personale qualificato;
- lezioni e/o esercitazioni;
- testimonianze;
- visite aziendali;
- formazione a distanza;
- altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

Essa non deve essere complessivamente inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale per l'intera durata dell'apprendistato e deve essere svolta in costanza di apprendistato. Essa deve essere registrata nel "Piano Formativo Individuale".

Formazione in precedenti periodi di apprendistato

Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendista in precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore qualora siano riguardanti le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.

Art. 5 Periodo di prova

Il contratto di apprendistato può prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti hanno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto, deve essere stipulato per iscritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del periodo di prova è disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista, ivi compresa, ai fini del recesso, anche la clausola di durata minima del patto di prova.

Art. 6 Precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con il medesimo datore e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Art. 7 Istituti contrattuali nell'Apprendistato

In materia di ferie, permessi, riposi, trattamento in caso di maternità/paternità, malattia e/o infortunio, salvo i casi in cui sia esplicitamente prevista per gli apprendisti una disciplina particolare, si applicano le disposizioni contrattuali.

Le Parti confermano che agli apprendisti non sono dovute le indennità di mancata contrattazione mensili (di solito IMMC) e annuali (di solito IAMC). Nel caso di accordo di secondo livello, esso potrà disporre in merito all'eventuale applicabilità agli apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi dodici, gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

Art. 8 Doveri del Datore

Il Datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'Apprendista l'insegnamento perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni esclusivamente retribuite a cottimo o a lavori di manovalanza. Di non sottoporlo a sforzi o fatiche superiori alle sue forze fisiche o alle norme di sicurezza ed igiene del lavoro, salvo casi eccezionali, che non siano attinenti alla lavorazione o qualifica per la quale è stato assunto;
- informare nel corso dell'apprendistato e a domanda l'Apprendista sui risultati del suo addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento con documento conforme all'allegato, le competenze professionali acquisite dall'Apprendista;
- comunicare per iscritto all'Apprendista, al termine del periodo di apprendistato, gli esiti della formazione e l'eventuale qualifica professionale acquisita;
- registrare la formazione avvenuta sul libretto di formazione del cittadino e, in sua assenza, sul modello allegato al presente accordo;
- comunicare al Centro per l'impiego competente, nei termini legalmente previsti, i nominativi degli apprendisti che hanno cessato il rapporto di lavoro e di quelli ai quali è stata attribuita la qualifica.

Art. 9 Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del Datore di lavoro e del Tutor o Referente Aziendale per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel Piano Formativo Individuale, acquisendo le nozioni impartite;
- osservare con la massima attenzione e puntualità tutte le disposizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari previste dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

Art. 10 Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata complessiva delle assenze ma ciò solo entro il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. In caso di assenze superiori a 30 giorni causate da ragioni diverse da quelle indicate, il Datore di lavoro avrà diritto di recedere dal contratto di apprendistato.

Art. 11 Assicurazioni e previdenza

Gli apprendisti saranno assicurati come previsto dalla Legge.

Art. 12 Eventuale recesso e attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che alla sua conclusione intenda recedere, ne darà comunicazione prima del termine all'altra parte e dal termine decorrerà il preavviso di 15 giorni solari. Il preavviso decorrerà, quindi, dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso. Durante il preavviso, continueranno a trovare applicazione le discipline del contratto di apprendistato prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla corrispondente indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

Art. 13 Recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato

motivo ne a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, le Parti ritengono che quanto al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di giorni 15 e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di assenze superiori a 30 giorni, non è previsto, perciò solo, alcun prolungamento del periodo di apprendistato e che il recesso possa perciò effettuarsi anche se il termine cade entro l'anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere di preavviso previsto all'art. 12 che precede.

L'efficacia del parere delle Parti dinanzi espresso non è immediatamente operativa, essendo subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.

Quanto al punto 2., nel caso in cui il termine dell'apprendistato cada entro un periodo di "protezione" e il Datore intenda recedere dal rapporto di lavoro, dovrà rispettare la seguente procedura:

3. il Datore dovrà comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo. Quindi, prima del termine previsto del periodo di apprendistato, anche quando eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
4. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

Quanto al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, quando la prognosi è superiore a 30 giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente dall'art. 10. Quando la prognosi complessiva anche nel caso di diversi eventi morbosi fosse inferiore a 30 giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive che si prevedono per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

Art. 14 Proporzione numerica e facoltà di assumere

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non potrà superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 15 Facoltà di assumere apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro i cui contratti in tale periodo sia giunti a conclusione. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente articolo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Al fine di contenere possibili utilizzi impropri del contratto di apprendistato, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano solo nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 5 unità.

Art. 16 Tipologie contrattuali

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionale o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento de

venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226;
- previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Apprendistato professionale o contratto di mestiere – Procedure di applicabilità

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, essendo in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista, sarà determinata dal CCNL di categoria. Ove mancante o incompleta si applicheranno le durate previste nella seguente Tabella:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico Pratica</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello Operatore di vendita di prima categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore di vendita di seconda categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i

periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

Qualora il CCNL preveda 7 livelli e non 8, come ad esempio il CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sottoscritto in data 2 agosto 2012, così come modificato ed integrato in data 4 ottobre 2012, ferme restando le durate nei livelli equivalenti, l'apprendista con qualifica finale al 6° livello rimarrà al 7° livello per entrambi i periodi.

Non è possibile la qualifica finale di 7° livello.

La previsione di cui sopra sostituisce, nello specifico, quanto previsto dall'art. 81 del CCNL "Turismo e Pubblici Esercizi" sopra richiamato.

In ogni caso, qualora necessario od opportuno, il CCNL di categoria potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie, ferme le norme di carattere generale del presente Accordo.

Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi

In deroga alla durata massima prevista per il contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, l'Azienda che abbia tali figure e ne abbia interesse, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per l'attivazione di contratti di apprendistato con durata superiore a 36 mesi e fino al limite massimo di 60 mesi.

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato ed agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 17 Computo Apprendisti

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste per legge o dal contratto, saranno esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 18 Garanzia

Il Datore di lavoro ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità.

La stessa regola vale anche per il lavoratore ex apprendista nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 19 Procedura di applicabilità apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Il Datore che intenda assumere apprendisti in attuazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle Parti di cui in Premessa, deve presentare domanda di conformità o di certificazione, corredata del Piano Formativo Individuale (PFI) compilato sulla base dei progetti standard individuati dall'apposita Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale o Territoriale, ove istituito.

Art. 20 Procedure di conformità e di certificazione

Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato tre livelli di definizione:

- il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, conseguentemente, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi due livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita da esse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale di inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle parti e consulenza correttiva di eventuali errate

applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione si prevede:

A. un parere di conformità in relazione al Piano Formativo Individuale;

B. la certificazione del Contratto di Apprendistato che comprende anche quella del Piano Formativo Individuale.

Nel caso A) il parere di conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale, in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale, e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato. Ne consegue che permangono, da parte del personale ispettivo, sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B), di certificazione, l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco. La Commissione verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora il datore abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, al fine di garantire la necessaria conformità, saranno inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

**Art. 21 Trasmissione PFI per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
o di alta formazione e ricerca**

L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

Art. 22 Apprendistato in cicli stagionali

Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei CC.CC.NN.LL. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 60 mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale annualmente coincidente con la durata stagionale.

In quest'ultimo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Le Parti concordemente stabiliscono la riduzione dei periodi tra successione di contratti di apprendistato a tempo determinato stagionale, come previsto dal 3° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, a giorni 20 per contratti a tempo determinati fino a sei mesi e giorni 30 per contratti a tempo determinato superiori a sei mesi.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione.

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 23 Impegno di adeguamento e aggiornamento

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 0 2013.

CIDEC

CISAL

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

Azienda _____

Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

Ragione Sociale _____
Sede Indirizzo _____ CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____ E-mail _____
Legale rappresentante _____

Timbro e Firma Azienda

Dati anagrafici Apprendista

Nome _____ Cognome _____
C.F. _____ Nato a _____ Nato il _____
Cittadinanza _____ Scadenza Permesso di soggiorno _____
Residenza/domicilio in Via _____
Provincia _____
Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
Esperienze lavorative _____
Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____
Durata _____
Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____
Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Tutor

Tutor aziendale sig./sig.ra _____
C.F. _____
Categoria e Livello di inquadramento _____
Anni di esperienza _____

Firma Tutor

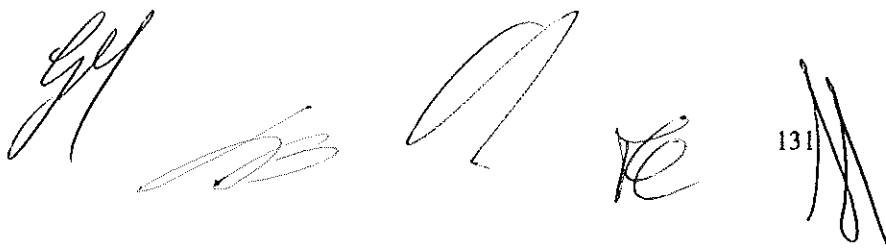
Formazione già effettuata dall'apprendista

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

A) _____
B) _____
C) _____
D) _____

Firma Apprendista

Contenuti Formativi



Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

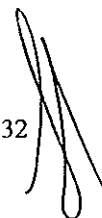
Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*):

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni e/o Lezioni
- ☐ Formazione a Distanza
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- (..... altro)

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Apprendista _____

Firma Tutor _____



APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in Via _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Mail _____ Cell _____

Titolo di Studio _____

Assunto in Apprendistato Professionalizzante

Dal _____ Al _____

Per conseguire la qualifica di _____

Firma Apprendista

IMPRESA RAGIONE SOCIALE

Azienda (Ragione Sociale) _____

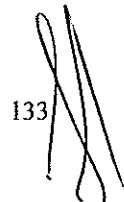
P.I. _____ Indirizzo _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Fax _____

E-Mail _____

Nominativo del Tutor/Refente Aziendale _____

Timbro e Firma Azienda



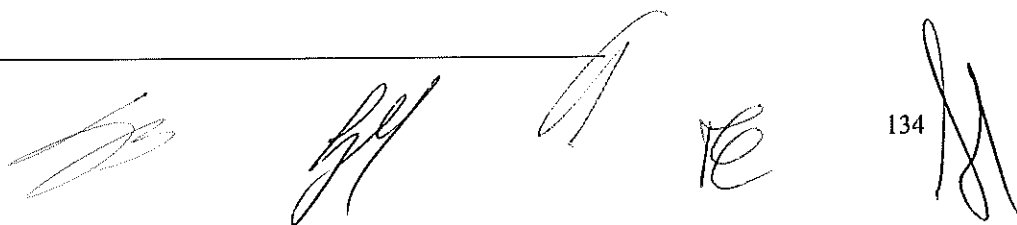
FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali/specifiche/insegnamento (con riferimento al PFI)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor e Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Totale ore		

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Tutor _____

Firma Apprendista _____



Allegato 4

Accordo interconfederale di riferimento sul contratto a termine

ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA CIDEC E CISAL SULLA DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Il giorno 3 giugno 2013, in Roma si sono incontrate le seguenti Parti, per disciplinare la successione dei contratti a tempo determinato stipulati nei settori "Commercio", "Servizi", "Turismo e Pubblici Esercizi" e, più in generale, nei settori oggetto di contrattazione tra le Federazioni aderenti alle suddette Confederazioni, quando non sia espressamente prevista una specifica disciplina per effetto di diverse dinamiche lavorative:

Confederazione Datoriale:

- CIDEC: Confederazione Italiana degli Esercenti Commercianti
C.F. 97007450584
Via Gregorio VII, 126 – 00165 ROMA
nella persona del Presidente Paolo Esposito

Confederazione Sindacale:

- C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori
C.F. 80418520583
Via Torino, 95 – 00184 ROMA
nella persona del Segretario Generale Francesco Cavallaro

Premesso:

- che l'art. 46bis del D.L 83/2012, convertito in Legge n. 134/2012, ha integrato il comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs 368/2001;
- che l'attuale legislazione prevede la riduzione dei periodi tra la successione dei contratti a tempo determinato secondo le previsioni del CC.CC.NN.LL.;
- che la crisi economica e del lavoro impone l'attivazione di soluzioni atte a garantire la massima occupazione;
- l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato;
- che i settori sopra individuati sono caratterizzati da un andamento discontinuo ed irregolare, sia dovuto allo svolgimento di attività stagionali, sia per l'attuale mercato del lavoro difficilmente programmabile e con imprevisti andamenti discontinui;

le Parti:

al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza delle Aziende dei settori sopra richiamati individuano i seguenti casi in cui è ammessa la riduzione da 60 giorni a 20 giorni per contratti a tempo determinato di durata inferiore ai 6 mesi, e da 90 giorni a 30 giorni per contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi:

- nel lavoro stagionale;
- nei servizi connessi alle attività stagionali;
- per le aziende di servizi, manutenzioni ed impianti destinati a fiere, eventi e manifestazioni;
- nei casi di rinnovo o proroga di una commessa consistente;
- nella successione di campagne promozionali;
- nell'inizio di una nuova attività;
- nei casi di messa a punto di un significativo cambiamento tecnologico;
- nelle fasi supplementari di un rilevante progetto di ricerca e sviluppo;
- nel lancio di nuovi prodotti o servizi;
- nel caso di sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto;
- nel caso d'assunzione di lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali.

Le Parti, inoltre, demandano alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare eventuali altri casi di applicazione dei termini ridotti previsti dall'art. 46 bis del D.L 83/2012 (convertito L. 134/2012).

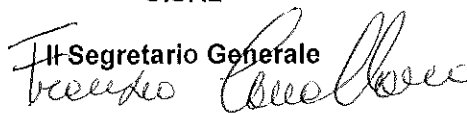
Il presente Accordo si applica ai Contratti individuali sottoscritti sino al 31 dicembre 2013.

Entro tale data le Parti si incontreranno per verificare le condizioni dell'eventuale continuità applicativa del presente Accordo.

CIDEC

Il Presidente

CISAL

Il Segretario Generale


Allegato 5

Accordo interconfederale di riferimento sulle Norme per l'applicazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.

ACCORDO INTECONFEDERALE CONFAZIENDA - CISAL

**Norme per l'applicazione del D.Lgs 626/94 e s.m.i.
Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del
Decreto Legislativo 626/94 e s.m.i.**

**TITOLO I
- AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -**

Art. 1 Sfera di applicazione

1. L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

1. Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.
2. Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, apprendistato. Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

1. Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

1. Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo IV.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione

1. Per la formazione basica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS

1. Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

1. E' prevista la facoltà per i dipendenti di aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione DLgs 626/94

1. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il settore delle Aziende Commerciali.
2. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il CCNL per i Dipendenti da Aziende Commerciali e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 Dimensioni del territorio

1. L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

1. La durata del mandato di nomina dei RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva

1. E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO -

Art. 12 - Costituzione

1. L'OP per l'applicazione del D. DLgs. 626/94 per le Aziende Commerciali è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art. 13 - Territorialità

1. L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

1. Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 60,00 € (sessanta/00 euro) per dipendente, inclusi gli apprendisti, a carico delle aziende sino a 15 dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.
2. Il pagamento, in unica soluzione, avverrà al momento dell'iscrizione dell'azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.
3. I pagamenti andranno effettuati sul c/c bancario intestato a EnBiF - Ente Bilaterale Federale.
4. Nella causale del bonifico andrà inserita la seguente dicitura:
 - a) Quota iscrizione OP azienda (nome azienda) per numero dipendenti (inserire numero complessivo dipendenti comprensivo degli apprendisti);
 - b) Quota rinnovo OP azienda (nome azienda) per numero dipendenti (inserire numero complessivo dipendenti comprensivo degli apprendisti).

Art. 15 Retribuzione RLST

1. L'OP provvedere alla retribuzione dei RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

1. L'OP provvedere a notificare i nominativi dei RLST a tutte le aziende associate, alle Associazioni datoriali ed alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai RLST di un documento di riconoscimento.

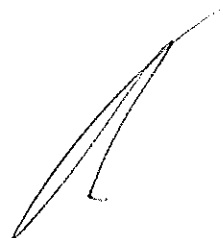
TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -

Art. 17 Sfera di applicazione

1. Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero dei RLS

1. Il numero dei RLS da eleggere sarà di:
 - a) aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
 - b) aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
 - c) aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.



Art. 19 Monte ore per RLS

1. Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
 - a) aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
 - b) aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per i RLST

1. Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

1. Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

Art. 22 Formazione RLS/RLST

1. La formazione dei RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.
2. E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 RLST

1. La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.
2. Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 RLS

1. La formazione dei RLS eletti potrà avvenire o presso OP, con le modalità di cui all'art 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 Permessi per la formazione

1. Le aziende metteranno a disposizione dei RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.
2. Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

Art. 26 Materie formative

1. La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

1. L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

1. Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.
2. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli art. 6 e 18.

TITOLO VI

- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST -

Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro

1. I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.
2. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge.
3. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSSI) o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 Modalità di consultazione

1. Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 626/94 l'azienda provvedere a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.
2. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.
3. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dai RLS/RLST.

Art. 31 Informazione

1. Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.
2. La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32 Documentazione aziendale

1. Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.
2. E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 Norme di salvaguardia ed estensive

1. La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI -

Art. 34 Sostituzione RLS

1. In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli art. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti

1. Nelle previsioni di cui all'art 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

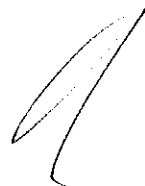
Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

1. In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.
2. Ai RLS subentrati si applica il disposto dell'art 25 comma 1.

Art. 37 Sostituzione RLST

1. L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia



1. I RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art 30 L. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

1. Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.
2. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

Il presente Protocollo è siglato in data 03/07/2012 dalle sigle in calce ed è composto da 7(sette) titoli e 39 (trentanove) articoli occupanti 6 pagine.

Del presente documento sono prodotte 8 copie originali.

Roma, 03/07/2012

Letto, approvato e sottoscritto

Denominazione	Rappresentante	Firma
CISAL	Fulvio De Gregorio	
CONFAZIENDA	Bruno Randone	