

## 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 Esemplicazioni, 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

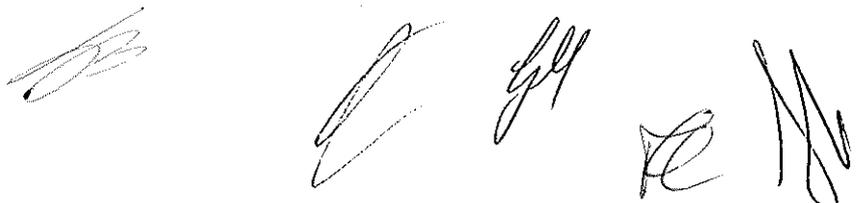
#### *Declaratoria:*

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

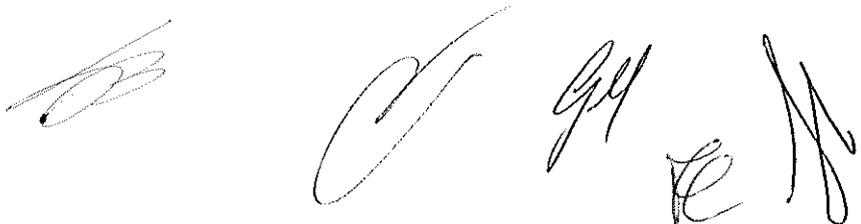
amministrativa quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli 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.

- o 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.
  - o 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.
  - o Programmatore Analista;
  - o 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:
  - o 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:
  - o 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 Esemplicazioni 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 effettuate 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

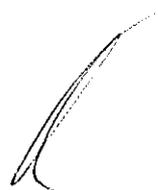


## Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

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 Esemplicazioni 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**

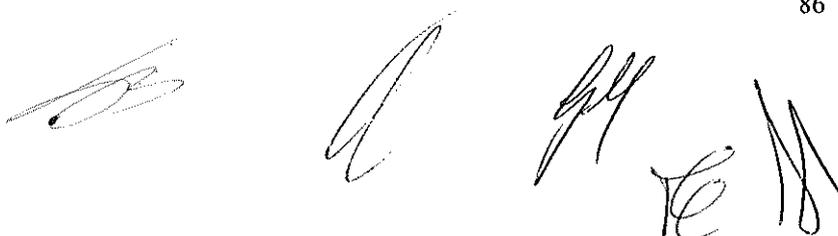
**PERIODO DI PROVA**

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:

<b>LIVELLO DI DESTINAZIONE</b>	<b>PERIODO DI PROVA</b>
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 ciò sia 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 si 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
<b>Livello</b>	<b>PBCO</b>
Lavoratori discontinui €/h	4,641

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

<b>Livello</b>	<b>PBNM</b>
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
<b>Livello</b>	<b>PBCO</b>
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 aggiorneranno 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:

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



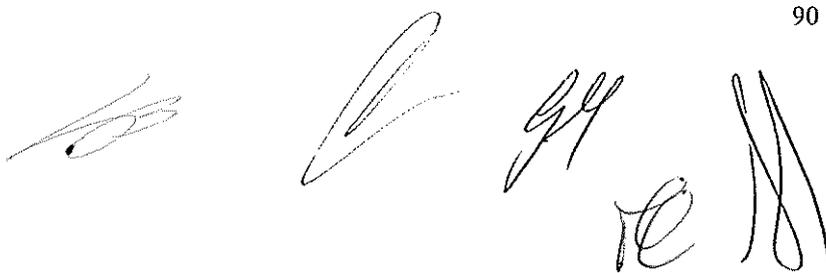
Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati

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:

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

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:*

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 sopraddette 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 sommerso 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 straordinario 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 ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orari di lavoro o 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

<i>Banca delle Ore</i>	<i>Maggiorazione RON*</i>
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, adalmeno 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 sostenute 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 giornaliera. 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 dalle 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.

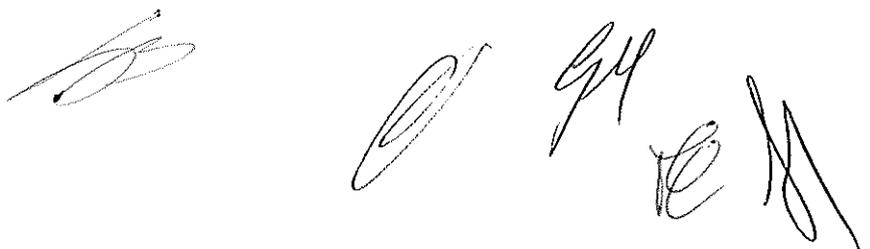
Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- 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).

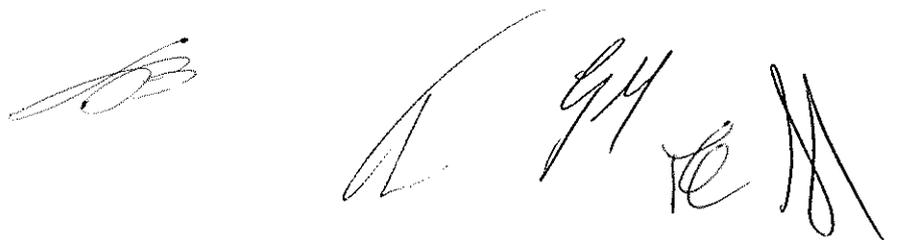
Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal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

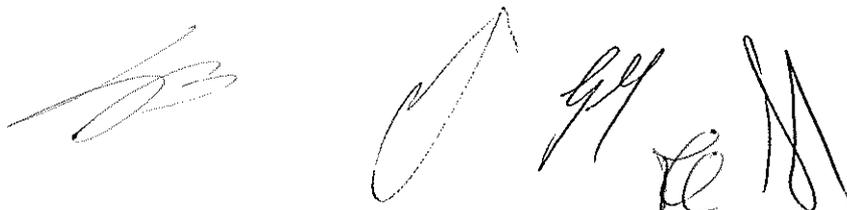
Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

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, rinviano 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. prestati a terzi, 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 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 plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiano 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 *fassativa* 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, né 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 incomprimibilità 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.

<b>UNIPEGASO UNIVERSITA' TELEMATICA</b>	<b>C.I.S.A.L. UNIVERSITA' e C.I.S.A.L. Terziario</b>
<b>A.N.P.I.T. Associazione Nazionale Piccola</b>	<b>C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori</b>

**Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati**

<b>Industria e Terziario</b>	
----------------------------------	--

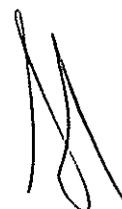
**Allegato 1**  
*Elemento Perequativo Regionale*

**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**

Tabella Retributive suddivise per Regione

**LOMBARDIA**

Liv.	Paga Nazionale Mensile (o Oraria)	Base Mensile (o)	Elemento Mensile Lombardia	Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga 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	Elemento Mensile Liguria	Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga 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	Elemento Mensile Trentino AA	Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga 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. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Annuale di Contrattazione (13)*	Ind. 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. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Annuale di Contrattazione (13)*	Ind. 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. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile di Annuale di Contrattazione (13)*	Ind. 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 Mensile (o Oraria)	Base Mensile Friuli	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Nazionale 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 Mensile (o Oraria)	Base Mensile Umbria	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Nazionale 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 Mensile (o Oraria)	Base Mensile Valdaosta	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Nazionale 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 Piemonte	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. 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 Veneto	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. 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 Marche	Elemento Perequativo Regionale	Ind. Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. 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 Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. 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 Sicilia	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. 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 Puglia	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. 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 (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Campania	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Nazionale (o Oraria)	Base Mensile
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 (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Sardegna	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Nazionale (o Oraria)	Base Mensile
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 (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Calabria	Perequativo Regionale	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)*	Quota Mensile Annuale di Contrattazione (Annuale/13)*	Ind. Mancata	Totale Paga Nazionale (o Oraria)	Base Mensile
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 (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Basilicata	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 Nazionale (o Oraria)	Base Mensile
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 (o Oraria)	Base Mensile	Elemento Mensile Molise	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 Nazionale (o Oraria)	Base Mensile
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:**

- **CIDEC: 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.



125

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.

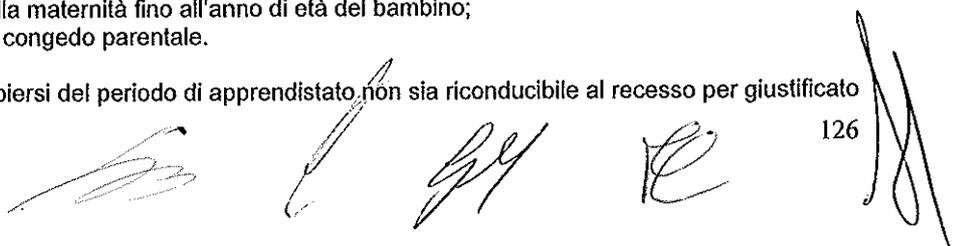
Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

#### **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



127

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:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226;
- b) 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;
- c) 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 rimanendo 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*

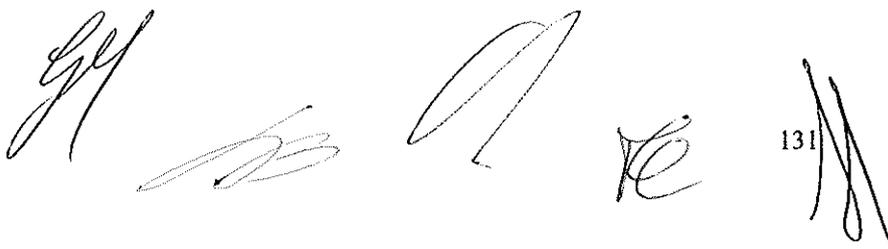
**Formazione già effettuata dall'apprendista**

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A) \_\_\_\_\_
- B) \_\_\_\_\_
- C) \_\_\_\_\_
- D) \_\_\_\_\_

*Firma Apprendista*

**Contenuti Formativi**



**Contratto Collettivo Nazionale Dipendenti Università Telematiche e Servizi Collegati**

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):

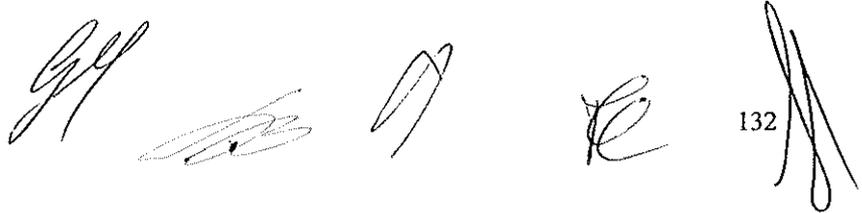
- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni e/o Lezioni
- Formazione a Distanza
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

( ..... 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 dei 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).

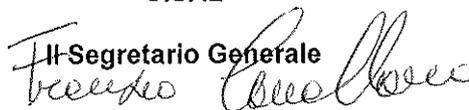
Il presente Accordo si applica ai Contratti individuali sottoscritti sino al 31 dicembre 2013.

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.

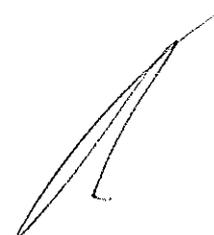
## **TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -**

**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.

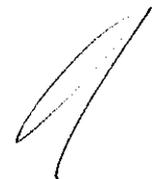
### Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

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	

