ACCORDO TERRITORIALE PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI NELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - SÜDTIROL

Premessa

Le parti premettono che:

- da tempo si sono instaurate proficue e corrette relazioni industriali che hanno già portato alla stipulazione di accordi territoriali in materia di contratti a termine estivi, detassazione, ammortizzatori sociali in deroga e apprendistato;
- il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali stipulato il 29 novembre 2011, al titolo III, disciplina le relazioni sindacali a livello decentrato e il secondo livello di contrattazione;

Tutto ciò premesso è stipulato presso la sede di Koinè e Confprofessioni Südtirol/Alto Adige a Bolzano – Via Lancia n. 8/A il presente accordo territoriale di secondo livello per la provincia autonoma di Bolzano - Südtirol:

tra

Confprofessioni Südtirol/Alto Adige, rappresentata dal Presidente Josef Tschöll e dal vice Presidente Giuliano Righi

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Alexander Piras
Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Maurizio Surian;
Fisascat SGB*CISL*: rappresentata da Dieter Mayr;
Uiltucs Uil - Trentino Alto Adige Südtirol: rappresentata da Remigio Servadio;

Titolo I – parte generale

Art. 1 - Sfera di applicazione e validità

Il presente accordo disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro per i soli datori di lavoro della provincia autonoma di Bolzano che applicano integralmente il CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali.
La durata del presente accordo è di tre anni dalla data di firma e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se nessuna delle parti firmatarie recede con comunicazione scritta e certa rispettando un preavviso pari a sei mesi.
Le parti si impegnano ad apportare le necessarie modifiche alla presente intesa qualora dovessero intervenire modifiche legislative oppure da parte della contrattazione collettiva (nazionale o interconfederale nazionale e/o interconfederale territoriale).

Art. 2 – Relazioni industriali

Le parti concordano sulla necessità di sviluppare ulteriormente le relazioni industriali anche per affrontare meglio l'attuale situazione economica e occupazionale del settore. Le parti si impegnano inoltre a dare massima diffusione della presente intesa a livello locale. Particolare attenzione sarà prestata ai datori di lavoro che, per vari motivi, hanno deciso in passato, di applicare per il proprio

personale dipendente, l'applicazione di un contratto collettivo diverso da quello per gli Studi Professionali.
Le parti si incontreranno annualmente almeno due volte, di norma entro il primo e il quarto quadrimestre o in altra data concordata, per procedere ad un esame congiunto – articolato per area professionale e/o per area professionale omogenea – sulle dinamiche strutturali del settore, la situazione occupazionale, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative regionali in materia di attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio – economici nel territorio provinciale e in materia lavoristica. Ciascuna parte potrà proporre anche l'esame di altri temi di attualità e legati al settore degli studi professionali. Ciascuna parte potrà richiedere, inoltre, l'esame di specifici argomenti e la convocazione di apposita riunione.
A tal fine sarà costituito un comitato paritetico a livello territoriale che sarà composto da otto componenti in forma paritetica tra le parti sociali: quattro rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori (uno per organizzazione) e altrettanti dell'organizzazione dei datori di lavoro. Ciascuna organizzazione entro 15 giorni dalla stipula della presente intesa nominerà i propri rappresentanti. Il comitato svolgerà anche le funzioni previste dall'art. 12, lettera a) della presente intesa. Il comitato avrà inoltre il compito di fornire interpretazioni e assistenza per l'attuazione della presente intesa.

Titolo II – Contratto di lavoro a termine

Art. 3 – Contratto a termine

L'art. 8 del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali – 29 novembre 2011 assegna la materia del contratto di lavoro a termine alla contrattazione territoriale. L'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 come riformulato dal D.L. n. 34/2014 (conv. nella L. n. 78/2014) prevede che il contratto a termine può essere legittimamente stipulato senza l'indicazione dei motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (cosiddetto contratto a termine "acausale") per una durata non superiore a 36 mesi. La norma pone poi limiti precisi per la stipulazione dei contratti a termine. Sono ammesse cinque proroghe nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Il numero complessivo dei contratti di lavoro a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Viene poi fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001 che affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di limiti quantitativi diversi e la possibilità di prevedere un regime transitorio più favorevole per rientrare nei limiti quantitativi imposti dalla norma.
Le parti intendono disciplinare la materia per favorire il reimpiego di persone espulse dal mercato del lavoro, facilitare il reinserimento di persone di difficile collocamento e agevolare l'avvio di nuove attività. Inoltre, le parti intendono dare una disciplina stabile al contratto di lavoro a termine durante il periodo estivo e riportare la materia all'interno del presente contratto territoriale.

A. Contratto a termine "acausale" e stagionale

Premesso che l'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi e in presenza della delega prevista dal CCNL studi professionali a favore della contrattazione territoriale viene prevista la seguente disciplina:

1. Ai sensi dell'art. 10, comma 7, primo periodo e secondo periodo, lett. a), D.Lgs. n. 368/2001, sono esclusi dal calcolo e dal limite del 20 per cento del numero complessivo dei

contratti di lavoro a termine che possono essere legittimamente stipulati dal datore di lavoro (così come previsto dal citato articolo 1, D.Lgs. 368/2001), le seguenti ipotesi:

- assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali (cigo oppure in cig/cigs in deroga);
- assunzione di lavoratori percettori dell'indennità di mobilità o dell'ASPI;
- in ogni caso per l'assunzione a termine in caso di avvio di nuove attività imprenditoriali o nuova apertura di studi professionali, le quali non costituiscono una prosecuzione di attività già svolte in precedenza. Per periodo di avvio sono intesi 18 mesi dalla data di effettivo inizio dell'attività;
- assunzione di giovani dai 29 ai 35 anni;
- assunzione di lavoratori con più di 55 anni se uomini e di 50 anni se donne;
- assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di cui alla legge n. 68/1999;

Per i casi di esclusione indicati in precedenza è possibile la stipulazione di un rapporto di lavoro a termine (senza l'indicazione della causale) per una durata non superiore a 18 mesi comprensivi delle eventuali proroghe.

Sempre ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera b, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da qualsiasi limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di carattere sostitutivo e stagionale (compresi i contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere stagionali e quelli a termine stipulati ai sensi del successivo punto 3).

Le ipotesi di assunzione a termine "acausali" indicate in precedenza possono riguardare anche soggetti che abbiano già avuto precedenti rapporti di lavoro di qualsiasi natura o tipologia con il datore di lavoro interessato. Un nuovo contratto a termine con lo stesso lavoratore, per le ipotesi indicate in precedenza e dopo la scadenza dei 18 mesi complessivi, potrà essere stipulato solamente se rientra nel limite massimo del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato all'inizio dell'anno così come previsto dall'art. 1, D.Lgs. n. 368/2001 oppure, in ogni caso, per le ipotesi legate alla stagionalità o per ragioni sostitutive o con lavoratori di età superiore a 55 anni..

Rimane comunque ferma la disciplina e il limite massimo di 36 mesi previsto dall'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001.

2. Premesso che l'art. 2-bis, comma 3, D.L. 34/2014 (conv. L. n. 78/2014) dispone un periodo transitorio fino al 31.12.2014 entro il quale il datore di lavoro deve rientrare nel limite quantitativo del 20 per cento di cui all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001, ma fa salvo un limite percentuale o un termine più favorevole previsto da un contratto collettivo applicabile nell'azienda. In linea con quanto previsto dalla norma citata le parti convengono di fissare la data di scadenza del periodo transitorio al 31.12.2015.

3. L'art. 5, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 368/2001, demanda alla contrattazione collettiva eventuali integrazioni e/o specificità delle attività stagionali, in aggiunta a quanto definito dal D.P.R. n. 1525/1963. Gli studi professioni e le imprese di servizi dell'area professionale economica – amministrativa svolgono una specifica attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi (IVA, bilanci, modelli 730 e Unico, invio telematico etc.) e delle dichiarazioni legate all'elaborazione paghe (INAIL, CUD, RED, ISEE, modello 770, invio telematico etc.), svolte in un arco temporale ben limitato e legato alle disposizioni legislative in materia di dichiarazioni annuali. Queste attività sono svolte prevalentemente e con incrementi esponenziali nel periodo febbraio/settembre di ogni anno, mentre negli altri periodi la normale attività viene svolta con il normale organico. A seguito di questi incrementi di lavori, che non possono essere svolti con il normale organico in forza pena la non effettuazione del servizio, è richiesto il ricorso a un numero di lavoratori superiore. Queste attività sono dunque legate alla temporaneità dei lavori, alle richieste di elaborazione della modulistica o/e informazioni di diretta emanazione governativa o degli Enti preposti e con notevoli difficoltà di natura tecnica e incertezza sulle singole scadenze.

Le parti concordano che queste attività legate alle dichiarazioni annuali (fiscali, previdenziali, assistenziali, attività connesse e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche etc.) sono definite attività stagionali e si applica, dunque, la relativa disciplina legale prevista.

B. Risoluzione anticipata del contratto di lavoro a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del datore di lavoro, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine senza giusta causa, rispetto alla scadenza originariamente prevista, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione pari al 75% all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
In deroga a quanto previsto in precedenza, per i rapporti di lavoro a termine con una durata superiore a 4 mesi è consentito il recesso da parte del lavoratore con un periodo di preavviso pari a quello previsto dall'art. 127 del CCNL per gli studi professionali. La stessa facoltà è riconosciuta al datore di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a termine per motivi oggettivi.
In caso di mancato preavviso o rinuncia al periodo di preavviso si applicherà l'art. 128 del CCNL Studi professionali del 29.11.2011.

C. Contratto a termine estivo

Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno – ottobre 2013 i datori di lavoro che applicano integralmente il CCNL Studi professionali – Confprofessioni, potranno stipulare contratti a termine estivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e dell'art. 53 bis CCNL Studi professionali, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino: istituti superiori, scuole professionali o corsi di studi universitari. Possono essere stipulati contratti a termine estivi con neo-diplomati che con l'inizio dell'anno accademico successivo intraprendono uno studio universitario.

Settore di inserimento

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso scolastico da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso scolastico frequentato (liceo classico, liceo scientifico, magistrali, istituto per maestre d'asilo e simili) non sia rapportabile alle attività espletate negli Studi Professionali/imprese di servizi, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Lo Studio Professionale/il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

Formazione

I datori di lavoro e gli Studi Professionali si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dello studio professionale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

Retribuzione

Durante il contratto a termine estivo il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni contrattuali previste per il livello di inserimento dei dipendenti qualificati (livello – IV/S) con esclusione dei premi comunque incentivanti. Per quanto qui non previsto valgono le norme del CCNL di categoria.

Contratto di lavoro

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

Nota a verbale: per le specifiche finalità conseguite i contratti a termine estivi non rientrano nei limiti quantitativi e di durata previsti dal D.Lgs. n. 368/2001 oppure di quelli eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva.

Titolo III – Apprendistato

Le parti hanno stipulato il 30 agosto 2012 l'accordo territoriale in materia di apprendistato per la Provincia Autonoma di Bolzano – Südtirol. Tale accordo viene portato interamente all'interno del presente contratto integrativo di secondo livello e sarà ampliato con la specifica disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere stagionale per gli assistenti maestri di sci.
Il citato accordo del 30 agosto 2012 è dunque sostituito dalla disciplina contenuta nel presente accordo.
Le parti:

- riconoscono l'apprendistato come forma privilegiata per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e come migliore garanzia per consentire, a loro, la difficile transizione dal sistema formativo e scolastico verso il mondo del lavoro;
- ribadiscono e confermano la validità del sistema "duale" per l'apprendistato da sempre adottato nella provincia autonoma di Bolzano e che ha garantito, finora, un basso tasso di disoccupazione giovanile;
- intendono rilanciare e promuovere un apprendistato di qualità, nelle tre tipologie previste, come contratto di lavoro privilegiato, speciale e a tempo indeterminato, per l'assunzione stabile dei giovani nell'ambito degli studi professionali;
- intendono dare corretta attuazione di quanto stabilito dal nuovo Testo Unico dell'Apprendistato, D.Lgs. n. 167/2011, dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 e dalla legge provinciale 28 giugno 2012, n. 12;
- intendono disciplinare l'apprendistato per gli studi professionali a livello territoriale, tenuto conto delle specificità presenti a livello locale, nell'ambito delle competenze assegnate dall'art. 8, lett. C (materie di accordi regionali) e dagli artt. 26 – 33 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 nonché dell'art. 8, D.L. n. 138/2011.

Art. 4 - Disciplina comune dell'apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato oggetto del presente accordo. Per la disciplina comune trova applicazione quanto disposto dall'art. 27 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 (lett. A – L) fatto salvo quanto previsto dalla presente intesa, dalla legge provinciale n. 12/2012, da eventuali successivi accordi stipulati a livello di parti sociali (anche interconfederali) e di modifiche legislative.

In deroga e a integrazione di quanto stabilito dall'art. 27 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 le parti stabiliscono quanto segue:

A. **Risoluzione del rapporto di lavoro.** Qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto alla scadenza del periodo formativo indicato nel contratto di apprendistato, sarà tenuta a comunicarlo per iscritto e rispettando il periodo di preavviso stabilito dall'art. 127 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, si applica il trattamento previsto dall'articolo 128 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011. Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. m), D.Lgs. n. 167/2011 (così come modificato dall'art. 1, comma 16, della legge n. 92/2012) nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Il periodo di preavviso è quello previsto per la categoria di assunzione e indicata nel contratto di apprendistato.
B. **Welfare contrattuale.** I lavoratori apprendisti hanno comunque diritto a tutte le tutele di welfare contrattuale (assistenza sanitaria – CADIPROF, formazione professionale – Fondoprofessioni, Ente Bilaterale EBIPRO) previsto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 e da eventuali intese territoriali.

Art. 5 - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'art. 28 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 demanda alle specifiche intese stipulate a livello territoriale la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

A. **Computo dei periodi di apprendistato, crediti formativi e riconoscimento di abilità individuali.** Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale trova applicazione quanto previsto dall'art. 7 della legge provinciale n. 12/2012.

Sono riconosciuti utili come crediti formativi e come periodi:

1. *Il completamento con successo del terzo anno di una scuola superiore attinente.* Questo vale quale credito formativo pari a un periodo di apprendistato di 6 mesi, il completamento con successo di quattro anni di una scuola superiore attinente vale quale credito formativo pari ad periodo di apprendistato di 12 mesi.
Per il periodo di apprendistato rimanente l'apprendista ha l'obbligo di frequentare la scuola professionale. La scuola professionale in accordo con il datore di lavoro può prevedere per l'apprendista un particolare programma di addestramento. Se il credito formativo è da valutare in base all'assolvimento di anni scolastici presso scuole superiori non attinenti, il datore di lavoro riconoscerà un credito formativo massimo di 3 mesi.

2. *Completamento del 2° anno di un corso di qualifica professionale a tempo pieno attinente.* L'assolvimento positivo del 2° anno di un corso di qualifica professionale a tempo pieno attinente viene riconosciuto quale credito formativo pari a 12 mesi di apprendistato (24 mesi di apprendistato in luogo dei 36).

3. *Completamento del 3° anno del corso di qualifica professionale a tempo pieno per operatore d'ufficio.*
L'assolvimento positivo del 3° anno del corso professionale a tempo pieno per operatore d'ufficio viene riconosciuto quale credito formativo pari a 24 mesi di apprendistato (12 mesi di apprendistato in luogo dei 36).

Al termine dei 12 mesi di apprendistato di cui al punto 3) non è richiesto l'esame di fine apprendistato e la retribuzione è quella di cui all'art. 122 del CCNL per gli studi professionali e dell'eventuale integrazione prevista a livello territoriale per il livello di inquadramento.

Sono inoltre riconosciuti come periodi utili al computo eventuali crediti riconosciuti dalla normativa provinciale.

Completamento di una scuola superiore attinente.
Chi ha ottenuto il diploma di maturità di una scuola superiore quinquennale attinente ai profili e alle attività professionali oggetto del presente accordo non può stipulare un contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, ma dovrà necessariamente stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

B. Apprendistato a tempo parziale. In linea con quanto previsto dall'art. 27, lett. A del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 viene prevista la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto), qualora la percentuale part-time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste dal rispettivo ordinamento formativo stabilito dalla Provincia Autonoma di Bolzano. La percentuale di part-time stabilita nel presente accordo è ritenuta idonea per garantire l'intero quadro formativo aziendale. Dovrà comunque essere garantita la frequenza della scuola professionale. Nel caso del contratto di apprendistato a tempo parziale di tipo verticale la formazione formale presso la scuola professionale è considerata, in proporzione all'effettivo periodo di lavoro presso il datore di lavoro, tempo di lavoro ed è retribuita come tale.

C. Attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato. Nel settore degli studi professionali e nell'ambito di applicazione previsto dal CCNL firmato il 29 novembre 2011 sono presenti le seguenti attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato (previste e disciplinate dal rispettivo ordinamento formativo emanato da parte della Provincia Autonoma di Bolzano):

1. Attività professionali che portano a una qualifica (apprendistato triennale):
a) Operatore d'ufficio;
b) Disegnatore tecnico edile;
c) Tecnico di laboratorio chimico;
d) Assistente di laboratorio;
e) Assistente alla poltrona di studio odontoiatrico;

2. Attività professionali che portano a un diploma professionale (apprendistato quadriennale):
a) Disegnatore tecnico per impianti;
b) Tecnico per ascensori;
c) Grafico multimediale digitale e print;
d) Grafico multimediale – tecnica.

D. Durata del rapporto di apprendistato. La durata del rapporto di apprendistato per le attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato di cui alla precedente lettera C viene fissata in 36 mesi per le attività professionali che portano a una qualifica professionale (lettera C, punto 1, lett. a – e) e in 48 mesi per le attività professionali che portano a un diploma professionale (lettera C, punto 2, lett. a – e) per tutte le aree rientranti nell'ambito di applicazione del CCNL studi professionali (firmato il 29 novembre 2011 - aree: economico – amministrativa, giuridica, tecnica, medico – sanitaria e odontoiatrica, altre attività professionali).

E. Inquadramento e retribuzione. Per tutto il periodo del rapporto di apprendistato l'inquadramento sarà al III. livello. In funzione dell'obbligo formativo previsto dalla normativa vigente (a Bolzano pari a 1200 ore nel triennio e di 1600 ore nel quadriennio) e dell'anzianità di servizio, l'apprendista percepirà una retribuzione mensile percentualizzata nella seguente misura:

1. Attività professionali che portano a una qualifica (36 mesi - apprendistato triennale):
- 68% per i primi 12 mesi;
- 80% dal 13° al 24° mese;
- 90% per i mesi successivi e fino al 36° mese;

2. Attività professionali che portano a un diploma professionale (apprendistato quadriennale):
- 68%per i primi 12 mesi;
- 75% dal 13° al 24° mese;
- 85% dal 25° al 36° mese;
- 90% per i mesi successivi e fino al 48° mese;

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni contrattuali previste per il livello di inserimento dei dipendenti (livello – III.).
Le disposizioni della presente lettera E valgono per tutte le aree rientranti nell'ambito di applicazione del CCNL studi professionali.

F. **Compatibilità del rapporto di apprendistato e prolungamento della formazione presso la scuola professionale**. Nei casi in cui la durata dell'obbligo scolastico si protraesse oltre la durata prevista per il periodo di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi giornalieri non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.
Qualora, però, il protrarsi dell'insegnamento complementare oltre la durata dell'apprendistato fosse determinato dall'inizio tardivo di quest'ultimo, le ore perse, con tassativo riferimento ai programmi scolastici in corso nell'anno di competenza, verranno pagate con l'ultima retribuzione da apprendista.
Invece gli anni ripetuti a causa di mancato superamento di una classe nella scuola professionale potranno essere recuperati, successivamente alla fine del rapporto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Per conciliare le esigenze delle parti (datore di lavoro e apprendista) trova applicazione la seguente disciplina:

- in caso di normale prosecuzione del rapporto di lavoro presso il datore di lavoro (senza che venga esercitato il diritto al recesso dal rapporto di apprendistato) mediante la concessione di permessi non retribuiti. Il datore di lavoro è obbligato a concedere i permessi necessari per la frequenza della scuola professionale e per gli esami. Il lavoratore è, invece, tenuto a seguire con il massimo impegno e assiduità la scuola professionale;

Dichiarazione a verbale: le parti si attiveranno per cercare e approfondire anche una o più soluzioni alternative per i casi dove l'apprendista è obbligato a ripetere periodi presso la scuola professionale a seguito del mancato superamento di una classe oppure esame. A tal fine valuteranno come soluzioni l'utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca (stipulando apposita convenzione tra la scuola professionale e il datore di lavoro) oppure la possibilità di prorogare il periodo di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale mediante la contrattazione di prossimità ex art. 8, D.L. n. 138/2011. Un'eventuale soluzione formerà comunque oggetto di un nuovo accordo tra le parti.

G. **Modulistica.** Le parti confermano che potrà essere utilizzato per la valida stipulazione del contratto di apprendistato il modello già predisposto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali (allegato al CCNL). Nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale non è necessaria la redazione di un piano formativo poiché gli obblighi formativi sono già disciplinati dalla legge provinciale e dal rispettivo ordinamento formativo.

Art. 6 – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è disciplinato dall'art. 4, D.Lgs. n. 167/2011 e dall'art. 29 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali (firmato il 29 novembre 2011). L'art. 19 della legge provinciale n. 12/2012 non prevede una disciplina specifica lasciando così spazio alla disciplina contenuta nei contratti collettivi. Tuttavia, lo stesso art. 19, comma 3, della legge provinciale prevede che:

- la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Questa è finalizzata

all'acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. La Giunta provinciale stabilisce, sentite le parti sociali, gli standard minimi per l'obbligatoria offerta formativa pubblica.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella provincia autonoma di Bolzano trova applicazione quanto disposto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 (in particolare artt. 29, lett. A – C, e 32, allegati A e B – bozza piano formativo e contratto di apprendistato, tabelle retributive e ore formazione) fatto salvo quanto previsto dalla presente intesa, dalla legge provinciale n. 12/2012, da eventuali successivi accordi stipulati a livello di parti sociali (anche interconfederali) e di modifiche legislative.

A. Formazione base e trasversale. Le parti si attiveranno inoltre a livello centrale (Confprofessioni, Fondoprofessioni, Ente bilaterale EBIPRO, OOSS – segreterie nazionali) per reperire le risorse necessarie per il finanziamento della formazione di base e trasversale da parte di Fondoprofessioni e EBIPRO (vedi anche art. 27, lett. I del CCNL per i dipendenti degli studi professionali).

Dichiarazione a verbale: le parti auspicano la creazione di maggiori sinergie a livello di parti sociali e amministrazione provinciale nell'utilizzo delle strutture formative presenti nella provincia autonoma di Bolzano per l'apprendistato professionalizzante. Si attiveranno per integrare le varie offerte formative presenti o in fase di sviluppo per ridurre così i costi della formazione (attraverso una razionalizzazione dei corsi e di maggiori sinergie e collaborazione tra i vari settori e l'offerta formativa pubblica) e per garantire una maggiore qualità nella formazione degli apprendisti.
Fatto salvo quanto previsto ed eventualmente stabilito dalla Giunta provinciale in materia di standard minimi per l'obbligatoria offerta formativa pubblica le parti firmatarie del presente accordo individuano nella struttura formativa di Koinè con sede a Bolzano la struttura principale per adempiere agli obblighi formativi e per l'acquisizione di competenze di base o trasversali per il monte ore complessivo previsto dal CCNL e dalla normativa provinciale. A tal fine si attiveranno presso le varie istituzioni ed enti (Koinè, ordini professionali, amministrazione provinciale, Fondoprofessioni, EBIPRO).

B. Registrazione della formazione. Per agevolare e uniformare le procedure di registrazione della formazione viene predisposto il seguente modulo (allegato A) che dovrà essere aggiornato mensilmente e firmato dal datore di lavoro e dall'apprendista alla fine di ogni anno durante il rapporto di apprendistato.

C. Percorso formativo - esclusione. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere nella provincia autonoma di Bolzano non è ammesso per le qualifiche del livello IV e V - CCNL studi professionali.

D. L'apprendista percepirà una retribuzione mensile percentualizzata nella seguente misura:

-75% per i primi 12 mesi;
-85% dal 13° al 24° mese;
-95% per i mesi successivi e fino al 36° mese.

Dichiarazione a verbale: è stato approvato il profilo per l'operatore paghe (*"Lohnsachbearbeiter"*). E` possibile la stipulazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante e si applicherà la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 e la presente intesa, fatto salvo eventuali modifiche contrattuali o normative). L'obbligo formativo (sia per la formazione trasversale di base che per quella professionalizzante) è assolto con la frequenza dei moduli contenuti nel profilo professionale (attualmente da 1 – 10) e della procedura di qualificazione (valutazione dei moduli, tesi ed esame finale).

Art. 7 – Apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo

L'art. 20 della legge provinciale n. 12/2012 prevede che la Giunta provinciale, d'intesa con le parti sociali, possa prevedere profili formativi con ordinamento formativo. Questi profili saranno registrati nella terza sezione dell'elenco delle professioni oggetto di apprendistato.
Le parti manifestano il loro interesse per questa tipologia di apprendistato professionalizzante.
La sezione n. 3 dell'elenco delle attività professionali oggetti di apprendistato (emanato ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge provinciale n. 12/2012) contiene l'attività professionale di tecnico contabile. Ai rapporti di apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo si applica la disciplina normativa e contrattuale dell'apprendistato professionalizzante (CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 e la presente intesa, fatto salvo eventuali modifiche contrattuali o normative). L'obbligo formativo è assolto con la frequenza dei moduli contenuti nel profilo professionale e dalla procedura di qualificazione (valutazione dei moduli, tesi ed esame finale).

Eventuali nuovi profili formativi che rientrano tra le attività del settore degli studi professionali formeranno oggetto di apposito accordo tra le parti.

Art. 8 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è disciplinato dall'art. 5, D.Lgs. n. 167/2011 e dall'art. 30 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali (firmato il 29 novembre 2011). L'art. 21 della legge provinciale n. 12/2012 non prevede una disciplina specifica lasciando così spazio alla disciplina contenuta nei contratti collettivi e alle specifiche intese stipulate.
Per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca nella provincia autonoma di Bolzano trova applicazione quanto disposto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 29 novembre 2011 (in particolare artt. 30 e 31, allegati A e B – bozza piano formativo e contratto di apprendistato, tabelle retributive e ore formazione) fatto salvo quanto previsto dalla presente intesa, dalla legge provinciale n. 12/2012, da eventuali successivi accordi stipulati a livello di parti sociali (anche interconfederali) e di modifiche legislative.

Dichiarazione a verbale: le parti auspicano un maggiore utilizzo per questa tipologia di rapporto di apprendistato e un maggiore raccordo tra il sistema formativo (in particolare universitario) e il mondo del lavoro. Le parti si attiveranno presso le varie istituzioni (università, amministrazione provinciale, ordini professionali) per promuovere specifiche intese per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca a Bolzano.
Inoltre le parti si attiveranno, insieme agli ordini professionali interessati, per rendere operativo, in particolare per le professioni dell'area economico – amministrativa, l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali a Bolzano.

Art. 9 - Validità e abrogazione

Le parti si impegnano ad apportare le necessarie modifiche alla presente intesa in materia di apprendistato qualora dovessero intervenire modifiche legislative oppure da parte della contrattazione collettiva (nazionale o interconfederale nazionale e interconfederale territoriale).
L'accordo integrativo territoriale di 2° livello del 15 febbraio 1996 stipulato tra ANDI e AIO per la parte datoriale e Fisascat Sgb/Cisl, Filcams Cgil/Agb, Uiltucs Uil/Sgk e Asgb in rappresentanza dei lavoratori, relativo alla figura dell'assistente alla poltrona di studio odontoiatrico, è abrogato e recepito integralmente dal presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati ancora con la disciplina contrattuale precedente alla presente intesa continuerà ad applicarsi il trattamento economico - giuridico precedente.

Titolo IV – congedo parentale

Art. 10 – Fruizione ad ore del congedo parentale

L'art. 3 del D.L. n. 216/2012 (di recepimento della direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010), modificando l'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, dispone che la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Per la fruizione del congedo parentale a ore, sia della lavoratrice che del lavoratore, è necessario un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. La lavoratrice o il padre lavoratore dovranno comunicare per iscritto e con un periodo di preavviso di almeno 15 giorni di calendario le giornate, le ore di fruizione e il termine della fruizione del congedo parentale. Se il periodo di congedo parentale è fruito a più riprese è necessaria una richiesta scritta per ogni periodo di assenza. L'assenza per il congedo parentale a ore dovrà comunque essere fatta compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro e tenendo conto degli impegni ed esigenze familiari della lavoratrice o del lavoratore. A tal fine il datore di lavoro e la lavoratrice o il padre lavoratore che intende fruire del congedo parentale a ore dovranno concordare per tutto il periodo di assenza oppure mensilmente e comunque entro il 15 del mese precedente di fruizione del congedo, per iscritto, i periodi di assenza. A tal fine potrà essere firmato anche un calendario dove sono indicati i periodi di fruizione.
In caso di mancato accordo sulle date e/o le ore di assenza con il datore di lavoro, la lavoratrice o il padre lavoratore potrà usufruire del congedo parentale a ore solamente se garantisce una prestazione lavorativa per almeno la metà delle ore lavorative previste per ogni giornata interessata dal congedo a ore.

Il criterio di calcolo della base oraria è il seguente:

- Retribuzione mensile lorda : 170 (divisore contrattuale);

Il monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa è il seguente:

- 40 ore settimanali (orario di lavoro settimanale) : 6 giorni lavorativi = 6,67 ore;
- Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del monte ore per giornata lavorativa di cui sopra (6,67) è rapportato alla percentuale part-time.

Il trattamento economico a carico dell'INPS (30% della retribuzione media giornaliera rapportata a ore secondo i criteri indicati in precedenza) sarà anticipato dal datore di lavoro e poi conguagliato con i contributi a debito.

Le ferie, i permessi e le mensilità aggiuntive non matureranno nel singolo mese interessato se il monte ore di assenza per congedo parentale supera complessivamente la metà delle ore contrattualmente previste (85 ore in caso di rapporto a tempo pieno e in proporzione alla percentuale di part-time negli altri casi).

La lavoratrice o il padre lavoratore dovranno in ogni caso inviare tempestivamente all'INPS la relativa domanda di congedo parentale. Copia di questa dovrà essere anche consegnata unitamente alla comunicazione del congedo parentale al proprio datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario rispetto alla data di assenza. In assenza di tale documentazione non è consentita la fruizione del congedo parentale a ore.

Titolo IV – Erogazione economica territoriale

L'art. 8 del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali – 29 novembre 2011 affida alla contrattazione territoriale gli accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, qualità delle prestazioni, redditività e innovazione. In tale caso di incremento economico lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente. A tal fine, le parti si impegnano a rinnovare, qualora dovessero verificarsi le condizioni normative, anche l'accordo per la crescita della produttività e della competitività nel settore studi professionali nella provincia autonoma di Bolzano del 21 giugno 2013 e scaduto il 31.12.2013.
L'art. 8-ter del CCNL prevede poi il riconoscimento di un elemento economico di garanzia in mancanza di accordo territoriale entro il 30 settembre 2013 (termine poi spostato di sette mesi, per le regioni nelle quali sono già state presentate le piattaforme per la contrattazione di secondo livello – accordo 22.10.2013).

Art. 11 – Elemento economico territoriale (EET)

A partire dal mese di luglio 2014 sarà erogato un elemento economico territoriale pari a 22,00 (ventidue) Euro mensili lordi. L'elemento economico territoriale assorbe e sostituisce a tutti gli effetti l'elemento economico di garanzia previsto dall'art. 8-ter del CCNL, il quale non sarà più dovuto da parte dei datori di lavoro rientranti nella sfera di applicazione del presente accordo territoriale. L'EET sarà erogato per le mensilità contrattualmente previste e costituisce base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

Art. 12 – Retribuzione di produttività

Per favorire una dinamica dei salari che rispecchi la produttività, l'efficienza, la competitività, redditività, qualità e l'innovazione del settore degli studi professionali viene concordato che l'erogazione di un elemento retributivo come premio di produttività è limitato alle seguenti ipotesi:

a) ***Accordo aziendale assistito dal comitato paritetico.***
Per favorire una maggiore diffusione della contrattazione aziendale i datori di lavoro possono formulare un progetto di accordo aziendale/per lo studio professionale definendo obiettivi, il cui raggiungimento o la cui realizzazione comporta anche l'erogazione di un premio ai lavoratori. Dovranno altresì formulare nel progetto i criteri di erogazione, gli indici di quantificazione e la composizione del premio. Potranno formare oggetto dell'eventuale accordo aziendale anche altre materie.
Nella definizione del progetto i datori di lavoro potranno scegliere tra gli indicatori di cui all'allegato. Esso riepiloga in modo esemplificativo e quindi non in modo esaustivo indicatori di redditività, produttività e qualità.
Per assistere la fase di negoziazione dell'accordo aziendale sarà costituito un comitato paritetico a livello territoriale che sarà composto da otto componenti in forma paritetica tra le parti sociali e quindi quattro rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori (uno per organizzazione) e altrettanti dell'organizzazione dei datori di lavoro. Ciascuna organizzazione entro 15 giorni dalla stipula della presente intesa nominerà i propri rappresentanti. L'insediamento del comitato paritetico avverrà entro un mese dalla medesima decorrenza. Il comitato paritetico potrà dotarsi di apposito regolamento per garantire la funzionalità e le procedure. La sede del comitato paritetico è presso Koinè a Bolzano.
Il comitato paritetico potrà chiedere ai datori di lavoro che presenteranno un progetto di accordo aziendale, ulteriori informazioni utili e/o necessarie per un'ampia valutazione dello stesso e della sua realizzazione.
Qualora il comitato, le organizzazioni sindacali e il datore di lavoro abbiano raggiunto l'intesa sarà firmato l'accordo aziendale.
Il comitato paritetico, per ogni progetto di accordo aziendale ad esso presentato, dovrà redigere un verbale che sarà poi approvato a maggioranza qualificata dei componenti lo stesso. Detto verbale sarà depositato congiuntamente all'accordo presso la DTL/Ispettorato del lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano e l'INPS.

Il comitato fungerà inoltre da osservatorio per quanto concerne i contenuti della presente disciplina, la quale riveste carattere innovativo e sperimentale.

b) Premio di produttività territoriale

Sarà erogato un premio di produttività territoriale legato agli indici e ai parametri economici del settore. L'elaborazione degli stessi è affidata all'Istituto di ricerca economica della Camera di Commercio di Bolzano (IRE). Costituiranno parametri di produttività:

a) La crescita economica della provincia di Bolzano determinato dall'IRE;
b) I risultati economici dei settori determinato dall'IRE (indice di redditività barometro IRE);
c) Il monte salari corrisposto su base annua per il settore delle libere professioni a Bolzano all'INPS tramite comunicazione Uniemens;
d) Le ore effettivamente lavorate e comunicate all'INPS tramite comunicazione Uniemens o addetti del settore in unità di lavoro (ULA);
e) I compensi e i ricavi dichiarati ai fini IRAP dal settore oppure il fatturato annuo denunciato per il settore delle libere professioni per la provincia di Bolzano all'Agenzia delle Entrate nella dichiarazione IRAP o IVA annuale oppure il volume d'affari comunicato alle Casse previdenziali dei liberi professionisti iscritti a un ordine e albo.

Il peso e il valore dei parametri a) e b) è il seguente:

a) Crescita economica dell'economia provinciale determinato dall'IRE: una crescita reale superiore o uguale allo 0,5% comporta il riconoscimento del 10% dell'importo massimo del premio di produttività. Non sono ammessi valori negativi (recessione) oppure inferiore allo 0,5% (soglia per una crescita reale).
b) Risultati economici degli altri settori: variazione dell'indice di redditività determinato dal barometro IRE deve essere superiore o uguale allo 0,5% rispetto all'anno precedente e comporta il riconoscimento del 10% dell'importo massimo del premio di produttività. La crescita deve riguardare la media dei settori. Non sono ammessi valori negativi (recessione) oppure inferiore allo 0,5% (soglia per una crescita reale).

L'indice di produttività (indici da c – e) è calcolato secondo la seguente formula matematica:

$$\text{Indice di produttività del lavoro (A)} = \frac{\text{valore della produzione (parametro e)}}{\text{Ore effettivamente lavorate (parametro d) oppure del parametro c}}$$

Per l'erogazione della parte residua del premio di produttività (80%) è richiesto un aumento della produttività del lavoro rispetto all'anno precedente. Non si procederà all'erogazione in presenza di valori negativi (perdita di produttività) o stagnazione (<0,5%) (produttività misurata in termini reali).
Un aumento della produttività del lavoro (indice A), rispetto all'anno precedente, pari al 2% in termini reali incide per un valore del 50% dell'importo massimo del premio di produttività. Un aumento della produttività superiore a tale percentuale incide per un valore del 80% dell'importo massimo del premio di produttività.

Gli indici di produttività saranno quelli dell'anno precedente a quello per il quale viene erogato il premio. Il primo periodo di riferimento sarà l'anno 2014. Il primo calcolo e l'eventuale erogazione (in presenza degli indici richiesti) sarà effettuato l'anno successivo (2015).

Qualora non dovessero essere disponibili o reperibili i dati indicati in precedenza le parti definiranno con apposito accordo i parametri di produttività.

Per la determinazione del premio di produttività le parti si incontreranno entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento e l'importo eventualmente dovuto dovrà essere erogato nel mese di ottobre. A tal fine sarà poi redatto apposito verbale di accordo.

L'importo massimo del premio su base annua sarà di 450,00 (quattrocentocinquanta) Euro lordi.

In considerazione della difficile congiuntura del settore edile e per la durata del contratto integrativo sono esclusi, dalla presente disciplina (lett. b) gli studi tecnici (area tecnica).
Inoltre l'erogazione del premio sarà in proporzione alla percentuale di part-time per i lavoratori con un contratto di lavoro a tempo parziale e della percentuale di retribuzione prevista nel caso di rapporto di apprendistato. Il premio di produttività non spetterà per i periodo di malattia superiore a 3 mesi e per il periodo di congedo parentale. Per i contratti a termine (sono esclusi quelli estivi di cui al titolo II, lettera C) e i rapporti di lavoro a tempo indeterminato cessati durante l'anno dell'erogazione, questa sarà riproporzionata ai mesi dove il lavoratore ha effettuato la sua prestazione lavorativa (in dodicesimi per ogni mese; un mese è considerato intero se il periodo in forza è stato superiore a 15 giorni di calendario). Il premio di produttività territoriale è dunque riconosciuto anche i lavoratori già cessati in corso d'anno.

Gli importi erogati a titolo di retribuzione di produttività di cui alle lettere a) e b) è ritenuta idonea dalle parti per fruire dei benefici fiscali (detassazione di cui all'art. 1, commi 481 e 482, L. n. 228/2012) e contributivi (decontribuzione di all'art. 1, commi 67 e 68, L. n. 247/2007).

Inoltre, la retribuzione di produttività non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale.

Titolo V – Ferie – area sanitaria

L'art. 91 del CCNL degli Studi Professionali dispone che è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del Dlgs. 66/2003 in materia.
Le parti concordano di definire meglio per l'area sanitaria la disciplina per la fruizione delle ferie. Una chiusura prolungata dello studio per ferie o altri motivi, superiore alle 4 settimane su base annua non potrà avere riflessi negativi per i lavoratori (saldo ferie e permessi negativi). A tal fine potrà essere istituita anche una banca ore per compensare le ore prestate in eccedenza con i periodi non lavorati e non coperti da ferie e permessi (rapporto 1:1). In assenza di banca ore e permanendo il saldo ferie e permessi negativo quest'ultimo dovrà essere portato a zero con il mese di gennaio nel secondo anno successivo a quello nel quale si è formato il saldo negativo. Non potranno essere effettuate trattenute sulla retribuzione.

Titolo VI – Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le parti manifestano interesse per una soluzione a livello locale sia per la previdenza complementare che per l'assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori dipendenti, seguendo anche l'avviso comune firmato dalle parti sociali della provincia autonoma di Bolzano il 19 aprile 2012.

Titolo VII – Flessibilità dell'orario di lavoro

La dichiarazione congiunta contenuta nell'art. 77 (flessibilità dell'orario) CCNL per gli Studi Professionali prevede che le parti in considerazione del carattere di importanza che nel settore assume tale disciplina, concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di area professionale e/o a livello di area professionale omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del citato articolo 77 che permettano l'istituzione della "Banca delle Ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte,

anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione. Accordi territoriali e/o di studio professionale e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro. Inoltre il CCNL (art. 8) per gli studi professionali delega alla contrattazione territoriale la materia dell'orario di lavoro.

Art. 13 – Banca ore

Premesso quanto sopra le parti convengono di istituire una disciplina per l'introduzione della banca ore che corrisponda alle esigenze organizzative dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori per una maggiore flessibilità ed esigenze personali.
Per banca ore è inteso un meccanismo che consente l'accantonamento e la contabilizzazione di un numero di ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale su un conto individuale. Il numero delle ore accantonate nella banca ore garantisce la maturazione e la fruizione di altrettanti riposi compensativi.
A livello di studio professionale e/o aziendale potrà essere adottato un meccanismo di banca ore nel rispetto dei seguenti principi:

f) applicazione integrale del CCNL per gli studi professionali e del presente accordo territoriale;

g) l'adesione del singolo lavoratore è volontaria ma dovrà risultare da atto scritto. A tal fine potrà essere inserita all'interno della lettera di assunzione oppure in apposito accordo scritto tra le parti;

h) il lavoratore potrà liberamente recedere dalla disciplina della banca ore con comunicazione scritta e rispettando un preavviso di almeno 15 giorni di calendario;

i) dovrà comunque essere osservata la disciplina in materia di riposo e orario di lavoro prevista dal D.Lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva;

j) per le ore prestate in eccedenza al normale orario di lavoro settimanale nei giorni feriali e che saranno accantonate nella banca ore (conto individuale del lavoratore) non spetta alcuna maggiorazione retributiva. Matura così il diritto a fruire, entro il periodo di riferimento indicato nella presente intesa, ad altrettanti riposi compensativi retribuiti (con la retribuzione ordinaria). L'utilizzo della banca ore avviene dunque in rapporto 1:1 (accantonamento di un'ora e fruizione del riposo compensativo equivalente pari a un'ora).

k) per le ore prestate in giornata festiva (domenica o altra festività) spetta comunque la maggiorazione prevista dal CCNL studi professionali. L'accantonamento e l'utilizzo della banca ore avvengono però in un rapporto 1:1;

l) il lavoratore potrà recuperare le ore accantonate usufruendone nei periodi dove il lavoro è meno intenso e comunque compatibilmente con le oggettive esigenze del datore di lavoro. Il recupero delle ore accantonate deve essere concordato con il datore di lavoro in tempo utile e comunque prima della loro materiale fruizione. La fruizione dei recuperi deve avvenire preferibilmente in blocchi di mezza giornata o intera giornata.

m) la fruizione della banca ore dovrà avvenire entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non dovesse essere possibile il recupero entro tale periodo per motivi personali, risoluzione del rapporto di lavoro oppure da esigenze organizzative del datore di lavoro, le residue ore ancora accantonate sul conto individuale del lavoratore saranno monetizzate e retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL studi professionali per il lavoro straordinario;

n) le ore prestate in eccedenza e accantonate nonché i rispettivi recuperi della banca ore goduti dovranno risultare da apposito prospetto per ogni singolo lavoratore oppure nel sistema elettronico di rilevazione presenze. Su richiesta del lavoratore dovranno sempre essere forniti i rispettivi dati e saldi del conto individuale/banca ore. Il saldo mensile del conto individuale non potrà essere negativo;

o) le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario di lavoro settimanale e accantonate nella banca ore non sono computate nell'orario medio settimanale.

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali già stipulati a livello aziendale/di studio professionale.

Art. 14 – Durata massima media dell'orario di lavoro

L'art. 4, D.Lgs. n. 66/2003 affida ai contratti collettivi di lavoro la facoltà di elevare il periodo di riferimento del limite della durata media dell'orario di lavoro fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

Poiché il settore degli studi professionali è caratterizzato da periodi di attività più intensi e poi meno intensi (come per esempio nell'area economica con le dichiarazioni dei redditi, per l'area tecnica il periodo estivo di più intensa attività nelle costruzioni edili, per l'area giuridica il periodo della chiusura estiva dei Tribunali etc.) le parti stabiliscono che il periodo di riferimento per il calcolo della durata media dell'orario di lavoro è pari a 12 mesi. La data di decorrenza per il calcolo della media decorre dal giorno successivo alla data di firma del presente accordo.

Bolzano, 20.06.2014

Letto, confermato e sottoscritto

Confprofessioni Südtirol/Alto Adige .....

Filcams Cgil/Agb .....

Fisascat SGB*CISL* .....

Uiltucs Uil- Trentino Alto Adige Südtirol .....

Asgb Handel/Commercio .....

ALLEGATO

PARAMETRI DI REDDITIVITÀ

N. 1 M.O.L. (MARGINE OPERATIVO LORDO)

V.A. (VALORE AGGIUNTO)

N. 2 UTILE LORDO

FATTURATO

N. 3 FATTURATO CON VINCOLO DI UTILE LORDO POSITIVO

N. 4 FATTURATO

NUMERO CLIENTE

N. 5 INCREMENTO UTILE NETTO/ANNO PRECEDENTE

N. 6

$$\text{INIDICE M.O.L.} = \frac{\text{M.O.L. X 100}}{\text{RICAVI DI ESERCIZIO}}$$

(l'indice varia da un minimo ad un massimo e a ciascun punto è collegato a una quota di premio)

N. 7 R.O.I. (RISULTATO OPERATIVO NETTO/CAPITALE INVESTITO)

N. 8

$$50\% \frac{\text{FATT. ANN.}}{\text{FATT.ANN.PREC}} + 50\% \frac{\text{PROD.ANNUA}}{\text{P.ANNO PREC.}}$$

N. 9

$$\frac{\text{UTILE ANTE IMPOSTE}}{\text{FATTURATO}}$$

N. 10

$$\frac{\text{M.O.L.}}{\text{FATTURATO}}$$

N. 11

$$\frac{\text{FATTURATO}}{\text{ORE LAVORATE}}$$