Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI TECNICI
E SOCIETA' OPERANTI NEL SETTORE

1° maggio 1996
30 settembre 1999

Tra

FEDERARCHITETTI - Sindacato Nazionale Architetti Liberi Professionisti
FEDERGEOMETRI - Sindacato Nazionale Geometri Liberi Professionisti
FEDERPERITI / SPILP - Sindacato Nazionale Periti Industriali Liberi Professionisti
SINGEOP - Sindacato Nazionale Geologi Liberi Professionisti
SNILPI - Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti Italiana Agronomi

assistiti dalla CONFEDERTECNICA - Confederazione Nazionale delle Libere Professioni Tecniche

e

FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo Servizi)
FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo)
UILTuCS-UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi)

Ai titolari degli STUDI PROFESSIONALI TECNICI

Ai Dipendenti degli STUDI PROFESSIONALI TECNICI

Le parti con la stampa del presente CCNL hanno inteso offrire, agli addetti al settore (titolari e lavoratori di Studio), uno strumento di informazione e di consultazione utile ai fini della conoscenza dei propri DIRITTI - DOVERI derivanti dai risultati del lungo negoziato che è stato ultimato e definito con la sottoscrizione del testo contrattuale, il giorno 14.5.96, perfezionato in sede di Ministero del Lavoro il 22.10.96.

Le parti, tenuto conto degli impegni previsti dal CCNL relativi a quanto da definire nell'arco della sua durata, hanno convenuto che la documentazione, così come riportata alla terza parte del testo contrattuale 1993, sarà riprodotta con un'edizione separata al solo scopo di consentire una redazione aggiornata sia sul versante contrattuale che giuridico/legislativo.

CONFEDERTECNICA
FILCAMS - CGIL
FISASCAT - CISL
UILTuCS - UIL

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO - DIV. VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 ottobre 1996, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del sottosegretario di stato dr.ssa Federica Rossi Gasparrini, assistita dall'avv. Lucio Alberti, direttore generale dei rapporti di lavoro, partecipano alla riunione, convocata per le operazioni conclusive del negoziato relativo al rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi professionali tecnici e delle società di professionisti operanti nel settore, i signori:

- dr. ing. Attilio Bianchi, dr. arch. Carlo Daniele, geom. Claudio Rolando, dr. ing. Donato Bosco, dr. geog. Andrea Maniscalco, p.i. Marco Tamborini e dr. agr. Enrico Sermonti, in rappresentanza della CONFEDERTECNICA;
- dr. Greco Salvatore e dr.ssa Biancalisa Semoli, in rappresentanza della FEDERARCHITETTI;
- dr. Enrico Sermonti, in rappresentanza del SINDACATO AGRONOMI;
- geom. Claudio Rolando, in rappresentanza della FEDERGEOMETRI;
- p.i. Marco Tamborini e p.i. Enrico Buzzetti in rappresentanza della FEDERPERITI INDUSTRIALI;
- dr. Andrea Maniscalco, in rappresentanza del SINGEOP;
- dr. ing. Mario Cassano, in rappresentanza dello SNILPI;
- Piero Marconi, in rappresentanza della FILCAMS CGIL;
- Mario Marchetti, in rappresentanza della FISASCAT CISL;
- Paolo Poma, in rappresentanza della UILTUCS UIL

In apertura dei lavori i rappresentanti della Confedertecnica e delle altre Federazioni partecipanti dichiarano di voler aderire all'accordo per il lavoro, sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali il 24.9.96.

Il sottosegretario Gasparrini, a nome del Governo, prende atto di tale dichiarazione e sottolinea lo specifico significato che essa assume in quanto rivolta ad agevolare lo sviluppo delle relazioni sindacali e a facilitare la contrattazione collettiva di lavoro.

In ordine alla vicenda contrattuale in esame le parti confermano le risultanze delle trattative condotte in sede sindacale dando atto al Ministero del lavoro e della previdenza sociale degli interventi praticati nel corso dello svolgimento negoziale.

In particolare, dopo approfondita discussione, il testo di CCNL che viene allegato al presente verbale e che ne costituisce parte integrante,

vengono apportate le seguenti rettifiche o soppressioni:

a) art. 1, comma 2, ultimo periodo: "attuazione della direttiva 80/48/CEE recepita con D.lgs 27.1.92, n. 115, della direttiva n. 92/50 recepita con D.lgs. 17.3.95, n. 157 e della direttiva n. 92/51 recepita con D.lgs. 2.5.94, n. 319";
b) art. 10, lett. B) TIROCINIO: "Le parti, visto il DL 1.10.96, n. 511 il cui art. 7 è riferito a:"
c) art. 10, lett. B1) PRATICANTATO, periodo 1, frase 3: "che al riguardo, visto che non si configura come un rapporto di lavoro dipendente, le parti intendono contribuire al riordino della materia elaborando specifiche proposte da presentare agli organi competenti al fine di definire uno specifico protocollo";
d) art. 10, lett. B1) PRATICANTATO, periodo 2: soppresso;
e) art. 10, lett. c) CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO: alla frase "compatibilmente con l'organizzazione del lavoro all'interno dello studio professionale" è aggiunta "e comunque in conformità a quanto disposto dall'art. 16 della legge n. 451/94 in tema di tipologie professionali"; il periodo "rilascio immediato del nullaosta alle assunzioni da parte delle sezioni circoscrizionali competenti" è sostituito con "per lo svolgimento dei compiti istituzionali";
f) art. 10, lett. F) Contratti a tempo determinato, periodo 1: è soppresso l'inciso "comunque prorogabile".

La riunione si conclude con la sottoscrizione del presente verbale.

COMUNICATO STAMPA

Oggi, 22 ottobre 1996 presso il Ministero del Lavoro, alla presenza del Sottosegretario di Stato dr.ssa Federica Rossi Gasparrini, è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro per i dipendenti degli studi professionali tecnici e delle società di professionisti operanti nel settore, sottoscritto dalla Confedertecnica e dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali ad essa aderenti.

Nel corso dell'incontro con le parti, il Sottosegretario Gasparrini ha preso atto, a nome del Governo, della dichiarazione di adesione all'accordo per il lavoro formulata dalla Confedertecnica e ha sottolineato, in particolare, il carattere innovativo del contratto siglato, soprattutto in relazione all'impegno di realizzare intese sulla regolamentazione del telelavoro e delle altre forme di lavoro, e alle prospettive di sviluppo anche occupazionale derivanti dalle iniziative applicative che saranno assunte nelle aree di crisi, concretamente con gli impegni politici contenuti nell'accordo tripartito.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI

PROFESSIONALI TECNICI DELLE SOCIETÀ DI PROFESSIONISTI OPERANTI NEL SETTORE

L'anno 1996, il giorno 14 del mese di Maggio, in Milano

TRA

FEDERARCHITETTI - Sindacato Nazionale Architetti Liberi Professionisti rappresentato da: GRECO SALVATORE e BIANCALISA SEMOLI

FEDERGEOMETRI - Sindacato Nazionale Geometri Liberi Professionisti rappresentato da: CLAUDIO ROLANDO

FEDERPERITI INDUSTRIALI: SPILP - Sindacato Nazionale Periti Industriali Liberi Professionisti rappresentato da: MARCO TAMBORINI e ENRICO BUZZETTI

SINGEOP - Sindacato Nazionale Geologi Liberi Professionisti rappresentato da: ANDREA MANISCALCO

SNILPI - Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti Italiani rappresentato da: DONATO BOSCO e MARIO CASSANO

FEDERAZIONE DOTTORI AGRONOMI E FORESTALI rappresentata da: ENRICO SERMONTI
assistiti dalla CONFEDERTECNICA - Confederazione Nazionale delle Libere Professioni Tecniche rappresentata dal Suo Segretario Nazionale ff. dr. ing. Attilio Bianchi e dai consiglieri dr. arch. Carlo Daniele, geom. Claudio Rolando, dr. ing. Donato Bosco, dr. geog. Andrea Maniscalco, p.i. Marco Tamborini, dr. agr. Enrico Sermonti

E

Filcams-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo Servizi), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Moretti, dal Vice Segretario Vicario Pietro Ruffolo, dal Segretario Ivano Corrami, Maria Antonia Franceschini, Bruno Perin e Claudio Treves e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale Albanella Luisa, Angelelli Fabrizio, Angelini Dalida, Apicella Antonio, Argeni Alfonso, Aurisicchio Assunta, Baldi Lorella, Balducci Carla, Belli Otello, Beltrami Alessandro, Belzaino Vincenzo, Benazzo Giovanni, Bergamin Marina, Bertolotti Marco, Betto Alessandro, Bianchi Ennio, Bonazza Dino, Bottoni Moreno, Campagnoli Domenico, Campari Ramona, Capasso Franco, Cappelli Anna, Cappelli Daniela, Cappellieri Roberto, Carli Maura, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Castagnini Fabio, Castiglione Luigi, Cecchini Orfeo, Ceschin Elena, Chiereghi Franco, Chiodo Luciano, Ciccarelli Eda, Cicoria Alessandra, Cioffi Canio, Clementi Lara, Codonesu Sergio, Collini Alessandro, Conti Silvano, Conversano Eligio, Copelli Gianni, Copertini Roberta, Coppini Luigi, Coppola Antonio, Corazzesi Luigi, Cotzia Giovanni, Cuntrò Anna, D'Albesio Costanza, D'andrea Giancarlo, Dassio Mauro, DeChecchi Loredana, Della Volpe Carla, Dota Elio, Fanesi Gabriella, Favetta Paolo, Fiori Gastone, Focacci Sandra, Folli Cinzia, Forabosco Sandro, Forti Piergiorgio, Franceschini Franco,

Francisconi Gualtiero, Furei Michele, Furini Vladimiro, Ghiselli Roberto, Giannini Lionello, Giunti Fabio, Giuriolo Lorenza,Golfarini Simona, Govoni Marzio, Grasso Vincenza, Graziani Paolo, Guerriero Angelo, Guglielmi Gabriele, Haerter Sveva, Lareno Antonio, Loro Giorgio, Lunghi Emilio, Maccatrozzo Sandro, Maestri Patrizia, Magnani Luca, Malagoli Loriano, Malagugini Vincenzo, Mancini Gianfranco, Mancini Giuseppe, Mancini Maria, Marchese Antonio, Marchi Gabriele, Marchi Giancarlo, Marconi Piero, Martis Elena, Mati Roberto, Mazziotta Manlio, Melidoni Rosa Giulia, Meneghini Vittorio, Menichelli Leandro, Meschieri Marinella, Mimosa Massimiliano, Minni' Cono, Minniti Carmela, Mordeglia Tiziana, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Muchon Giusi, Nascinovich Luciano, Nesi Carmine, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Palazzo Antonio, Pannozzo Gennaro, Paparatto Tonino, Permiani Lora, Paulon Celeste, Pedrazzini Giuseppe, Pellegrino Santo, Persiani Franca, Piacenti Luigi, Pirastru Antonello, Pisanello Rocco, Pizzamiglio Santino, Pregnaloto Lauro, Provitina Giuseppe, Quaranta Vincenzo, Quattrini Fausto, Raiconi Marco, Rastelli Bruno, Re Massimo, Romito Nicolò, Roncaccia Gianni, Rosini Patrizia, Rossi Fiorella, Rossi Remo, Sacco Vladimiro, Salvato Alessandra, Scarinci Giorgio, Schiano Anna, Scognamillo Giuseppe, Serraglia Loredana, Sgargi Walter, Sormanni Fabio, Stancampiano Antonio, Stornaiuolo Rosario, Taddei Francesco, Tettamanti Franco, Tornari Anna, Triglia Antonio, Trinchero Gianni, Troise Domenico, Vazzana Demetrio, Veccia Rosa, Vicedomini Marco, Vitaliano Andrea, Waizi Christine, Zanieri Renato, Zini Daniela, Zucchini Leonardo, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario Confederale Walter Cerfeda.

Fisascat-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratti, dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri, da Salvatore Falconi, Antonio Michelagnoli, Luigino Pezzuolo, Marco Pinna, Giovanni Pirulli dell'Ufficio Sindacale unitamente a una delegazione composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rocco Carbone, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Gina Cotroneo, Franco Di Liberto, Jmma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Silvano Gherbaz, Pietro Giordano, Angelo Giovaniello, Pietro Ianni, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Giorgio Pajaro, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Ferruccio Petri, Mario Piovesan, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varagona; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal segretario Confederale Natale Forlani.

Uiltucs-UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi)rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Amoretti Carlo, Amari Sergio, Andreaini Paolo, Bettocchi Bruno, Boco

Bruno, Callegaro Gianni, Canella Renzo, Chisin Grazia, De Simone Michele, Gazzo Giovanni, La Torre Pietro, Parisi Giulio, Pezzetta Giannantonio, Poma Paolo, Sansoni Sandro, Vargiu Antonio, Visentini Luca; e con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Antimo Mucci.

VISTI

Il CCNL 20.12.78 e le successive modifiche e integrazioni

E

il relativo Accordo nazionale di rinnovo siglato il 12.5.83 e il relativo Accordo Nazionale di rinnovo siglato il 25.7.88 alla presenza e con la partecipazione del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale

VISTI

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali Tecnici e Società operanti nel settore del 19.7.93

SI è STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali Tecnici e delle Società di professionisti operanti nel settore in vigore dal 1° maggio 1996 e con scadenza al 30 settembre 1999

Le parti, considerato il valore Nazionale delle soluzioni raggiunte con il presente accordo, dichiarano il comune giudizio sull'opportunità che esso venga sottoposto a ratifica del Ministero del Lavoro.

Premesso:

- che in data 29.5.95 le OO.SS. Nazionali di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, hanno formalizzato alla Confedertecnica e ai Sindacati delle Professioni ad essa aderenti, regolare disdetta del CCNL 19.7.93;
- che in data 22.5.95 anche la FEDERGEOMETRI formalizzava alla CONFEDERTECNICA e alle OO.SS. le disdette del CCNL 19.7.93;
- che in data 28.7.95 le OO.SS. Nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCATCISL, UILTuCS-UIL hanno presentato e illustrato, in sede Confedertecnica, la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL 19.7.93;
- che preso atto della coerenza tra i punti di rinnovo richiesti in piattaforma e il sistema di "Relazioni Sindacali" a cui fanno riferimento la premessa e l'articolato del CCNL 19.7.93;
- che su tale riferimento le parti hanno riconosciuto di aver correttamente operato in tutte le fasi di applicazione e gestione dello stesso CCNL 19.7.93.

Tutto ciò premesso e al fine di rendere praticabile la comune volontà di consolidare e migliorare i risultati conseguiti con la precedente esperienza contrattuale, le parti convengono di attivare un nuovo sistema di "Relazioni Sindacali", che, armonizzi, attraverso le norme e le procedure contrattuali, anche quanto convenuto tra le parti sociali e il Governo italiano di cui al "Protocollo" del 23.7.93 per quanto compatibile con il settore degli Studi Tecnici Professionali e quanto previsto dalle norme di legge e dalle direttive U.E. richiamate nel CCNL 19.7.93, rispetto alle loro modifiche e/o innovazioni avvenute successivamente a tale data.

A tale scopo le parti hanno concordato di stipulare il presente CCNL che, così come di seguito formulato e sistematizzato, rinnova il precedente testo del 19.7.93.

PREMESSA

Le parti concordano che la specificità del comparto delle libere professioni e dei servizi professionali non possono in alcun modo essere assimilati ed equiparati ad altri comparti economici e/o contrattuali.

In relazione a quanto sopra le parti, consolidano la prassi in uso nel contratto nazionale di lavoro delle libere professioni e delle Società di professionisti operanti nel settore tecnico, convengono di migliorare le relazioni sindacali attraverso la definizione di un sistema che favorisca nel rispetto delle reciproche autonomie, lo sviluppo del settore, sia sotto l'aspetto economico - produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.

Conseguentemente, al fine di realizzare tali obiettivi e ferme restando le rispettive libere iniziative e responsabilità, le parti concordano la costituzione di strumenti bilaterali finalizzati a una gestione attiva e dinamica del CCNL affrontando le problematiche inerenti il ruolo delle attività professionali nell'economia nazionale ed europea.

E' con questi presupposti che si affrontano le imminenti scadenze a livello comunitario, partecipando attivamente allo sviluppo del settore e della contrattazione collettiva.

Al riguardo e allo scopo di evidenziare la volontà comune di operare sia sul versante della rappresentatività che su quello dei diritti dei lavoratori occupati nel settore le parti, avendo operato nella definizione della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, si impegnano a dare corso alla richiesta che il vigente CCNL sia recepito erga omnes, nella forma e con le procedure così come previste in materia dal "Protocollo del 23.7.93" sottoscritto dal governo italiano e le parti sociali.

Le parti infine concordano che tale volontà comune è coerente con quanto emerge dalle intese Comunitarie (Maastricht 1991) in relazione al

recepimento delle direttive comunitarie riguardanti il dialogo sociale e le relazioni sindacali, che vengono affidate alle parti sociali.

PARTE PRIMA - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

ART. 1 - ESAME QUADRO SOCIO-ECONOMICO

Annualmente e di norma entro il primo quadrimestre la CONFEDERTECNICA e le OO.SS. Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socioeconomico del settore delle sue dinamiche strutturali delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

- i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente e indirettamente da modifiche di rinormazione e/o legislative inerenti l'esercizio delle libere professioni tecniche che abbiano riflessi su settori professionali strutturalmente omogenei;
- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, ivi compreso l'utilizzo dell'apprendistato, con particolare riferimento all'occupazione giovanile anche a seguito dell'introduzione degli accordi sui contratti di formazione e lavoro, nonché l'andamento dell'occupazione femminile con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 1984 e la legge 10.4.91, n. 125;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- la struttura dei settori tecnici professionali nonché la prevedibile evoluzione degli stessi;
- i problemi relativi lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore nonché le eventuali loro modifiche derivanti dal processo di riforma delle Libere Professioni, anche alla luce dei problemi connessi all'attuazione della Direttiva n. 89/48 CEE recepita nel D.lgs. 27.1.92 n. 115, della Direttiva n. 92/50 recepita con D.lgs. 17.3.95 n. 157 e della Direttiva n. 92/51 recepita con D.lgs. 2.5.94 n. 319.

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

1. la formazione e riqualificazione professionale;
2. l'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego non previste dal presente CCNL quali: Telelavoro e/o lavoro a distanza, Collaborazioni coordinate e continuative, Collaborazioni occasionali e/o saltuarie;
3. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza e assistenza

integrativa;
4. l'individuazione, in relazione a processi di innovazione tecnico: organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione (compreso lo studio dell'applicabilità della legge n. 190/85;
5. l'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento tenuto anche conto della "Dichiarazione Congiunta" di cui all'art. 15 del Titolo II (Classificazione del personale);
6. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, tenuto conto della Risoluzione CEE 20.5.90 e della Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27.11.91;
7. la costituzione degli strumenti bilaterali

TITOLO II - STRUMENTI BILATERALI

ART. 2 - ISTITUZIONE E COMPOSIZIONE DEGLI STRUMENTI BILATERALI

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi previsti nella Premessa e nell'art. 1 del presente contratto concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento così come riportato nel presente articolo e nei successivi che ad essi fanno riferimento:

A) L'OSSERVATORIO NAZIONALE composto da 6 membri
B) LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE composto da 6 membri
C) IL GRUPPO PER LE PARI OPPORTUNITÀ composto da 6 membri
D) L'ENTE BILATERALE NAZIONALE con le modalità previste al successivo art.7.

I 6 membri di cui alle lettere A), B), C) saranno designati: 3 dalla Confedertecnica e 3 dalla FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Per l'espletamento di quanto sopra si applica la procedura di seguito indicata.

Entro 30 giorni dalla ratifica del CCNL le parti designeranno i rispettivi membri per la costituzione degli strumenti di cui alle lettere A), B), C) i quali annualmente, di norma nel 2° semestre, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto. Inoltre 3 mesi prima della scadenza contrattuale presenteranno alle parti un rapporto conclusivo.

La sede dell'Osservatorio Nazionale, della Commissione Paritetica e del Gruppo per le pari Opportunità, sarà c/o la sede della Segreteria Operativa della Confedertecnica sita in via Salarla 292 - 00199 - ROMA -

tel. 06/8549796

L'Ente Bilaterale avrà sede presso .....

ART. 3 - OSSERVATORIO NAZIONALE

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, regimi di orario.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, dei vari settori professionali tecnici strutturalmente omogenei e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I, parte prima del presente contratto;
b) elabora le proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione;
c) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
d) riceve ed elabora anche a fini statistici, i dati forniti dalle organizzazioni aderenti sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di contratti a termine, nonché sulle intese relative a: stages, utilizzo della legge n. 223/91 e ai regimi di orario di cui al punto c dell'art. 45 del Titolo VII, parte seconda;
e) riceve dalle Organizzazioni aderenti gli accordi realizzati a livello di studio curandone l'analisi e la registrazione;
f) riceve ed elabora anche a fini statistici i dati forniti dalle Organizzazioni Internazionali a cui aderiscono i rispettivi Sindacati delle professioni e dei lavoratori italiani.

ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive, di interpretazione e applicazione del presente CCNL, con le procedure e le modalità sottoelencate:

1) Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, tramite le stesse, le

Organizzazioni locali ad esse facenti capo. All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente deve presentare tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa entro 30 giorni successivi;

2) la data di convocazione, per l'esame della controversia sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi;

La Commissione Paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

La Commissione Paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa;

3) le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copie alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica potrà provvedere la Commissione Paritetica stessa con proprie deliberazioni.

ART. 5 - GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITà

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge n. 125/91 si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione al finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

ART. 6 - DISTRIBUZIONE DEL C.C.N.L.

In coerenza con l'istituzione degli strumenti bilaterali, il testo contrattuale costituisce lo strumento al quale le parti convengono di assegnare il compito di facilitare la consultazione e la documentazione dei rispettivi DIRITTI/DOVERI nonché il comune impegno/lavoro, che da esso ne scaturisce, finalizzato sia all'estensione della rappresentanza delle parti firmatarie, sia alla pratica attuazione dei servizi offerti e usufruibili dagli addetti al settore (Titolari e lavoratori di Studio)

Con tale valenza vanno considerati gli allegati e la documentazione contenuti nel testo contrattuale.

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di distribuire, ad ogni Titolare di Studio e ad ogni singolo loro dipendente in servizio, copia del Testo contrattuale con le modalità e le procedure previste al successivo Titolo III artt. 8 e 8 bis.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta e vidimata dalle parti stipulanti.

ART. 7 - ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le parti, per la pratica realizzazione degli impegni/obiettivi previsti nella "Premessa" e nell'articolato del presente contratto, concordano sull'opportunità di costituire l'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE DELLE PROFESSIONI TECNICHE.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento/struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto agli addetti al settore delle professioni aderenti alla Confedertecnica (Titolari e lavoratori di Studio).

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale avvalendosi e coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale e su mandato delle parti stipulanti il presente CCNL, attua e concretizza:

A) le iniziative che si richiamano ai punti a), b), c) di cui all'art. 3 (Osservatorio Nazionale) e in particolare:

- organizza e gestisce, con le modalità più opportune, la divulgazione delle relazioni predisposte dall'Osservatorio Nazionale relative all'esame del quadro economico e produttivo del settore, dei vari settori professionali tecnici strutturalmente omogenei e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali;
- organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale
- organizza e gestisce i progetti formativi per singole figure professionali
- organizza e gestisce quanto demandato dal Gruppo di lavoro per le pari opportunità.

B) Le iniziative che si richiamano ai punti: A), B), C), D), E) di cui all'art. 10 (Mercato del Lavoro) e in particolare:

- organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto C) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente. Al riguardo,

nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislativo, risultino coin volti.

- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto e ratificato presso il Ministero del Lavoro in materia di contratti e formazione lavoro (Cfl) non ché i possibili programmi/progetti di utilizzo della legge n. 223/91.
- organizza e gestisce la formazione mediante stages utilizzando i progetti predisposti dalle parti e/o dal l'Osservatorio Nazionale nonché quelli dell'UE.

C) Predispone progetti e stipula convenzioni con:

- ENTI, ISTITUTI, CONSIGLI E/O COLLEGI NAZIONALI DEGLI ORDINI PROFESSIONALI, MINISTERI, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui al punti A) e B) sopra richiamate;
- ENTI, ISTITUTI, ASSOCIAZIONI/FONDAZIONI di Previdenza, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui all'art. 1 (previdenza e assistenza integrativa) e all'art. 9 lett. C (sicurezza sul lavoro).

D) Predispone e organizza:

- l'invio dei moduli di adesione all'ENTE BILATERALE NAZIONALE; la distribuzione del testo contrattuale agli aderenti all'ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le parti inoltre convengono che:

- Le risorse economiche, destinate alla realizzazione delle iniziative assegnate all'Ente Bilaterale, saranno costituite dalle Quote "C.E.B." (Contributo Ente Bilaterale) con le modalità e le procedure previste al successo titolo III° artt. 8 e 8 bis.
- La costituzione DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE DELLE PROFESSIONI TECNICHE, già all'esame delle parti, dovrà trovare definizione, attraverso la stipula di un apposito STATUTO/REGOLAMENTO, da certificare con atto notarile.

Il testo dello STATUTO e del REGOLAMENTO dovrà costituire allegato al presente CCNL.

ART. 8 e ART. 8 BIS

Vedere allegati specifici i cui testi saranno completati durante la vigenza del presente CCNL e inseriti in occasione del suo rinnovo, non più come allegati ma come articoli contrattuali.

TITOLO IV - TUTELE: DELLA DIGNITà DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO - DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITà FISICA DEI LAVORATORI - DELLA SICUREZZA SUL LAVORO - DELL'ASSISTENZA E DEI DIRITTI DELLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

ART. 9

A) - DELLA DIGNITà DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO

Per tale materia si fa riferimento alle norme di legge e alla Risoluzione CEE 20.5.90 e della Raccomandazione CEE 92 c 27/04 del 27.11.91. Così come richiamate al Titolo I, punto 5, art. 1.

B) - DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITà FISICA DEI LAVORATORI

Al fine di migliorare le condizioni di lavoro negli studi professionali le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitaria emanate in tema prevenzionale.

C) - DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, visto la legge n. 626/94 e le successive modifiche e integrazioni di cui al DL n. 242 del 19.3.96, convengono di dare avvio in tempi brevi ad un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale. Al riguardo le parti inoltre convengono di dare mandato all'EBN per l'esecuzione dell'Accordo stesso.

D) - DELL'ASSISTENZA E DEI DIRITTI DELLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

Per tale materia si fa riferimento alle norme previste dalla legge n. 104 del 5.2.92.

TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

ART. 10 - MERCATO DEL LAVORO

Le parti con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze degli Studi Professionali, delle società di professionisti del settore tecnico e dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Al riguardo e con l'impegno di operare, nel corso di vigenza del presente CCNL, all'eventuale necessaria armonizzazione di quanto definito in tema di "Mercato del Lavoro" con le norme che potranno essere emanate quali atti legislativi conseguenti degli indirizzi generali assunti dal governo italiano e dalle parti sociali di cui "all'Accordo per il lavoro" del 24.9.96 si conviene:

A) - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti tenendo conto dei processi di unificazione europea e del connesso tema dell'armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio, considerano la formazione professionale una risorsa imprescindibile per lo sviluppo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.

A tal fine si conviene di definire, avvalendosi dell'OSSERVATORIO NAZIONALE, programmi formativi da svolgere anche tramite i fondi comunitari finalizzati a:

1) analisi delle problematiche strutturali connesse all'esercizio della libera professione;
2) diffusione delle competenze tecnologiche;
3) miglioramento delle sinergie tra l'esercizio della libera professione e il sistema economico;
4) conoscenza di almeno una lingua comunitaria;
5) valorizzazione delle risorse umane, con particolare riguardo alla manodopera giovanile femminile.

I progetti formativi, definiti dalle parti a livello nazionale, dovranno avere un'applicazione a livello di singolo studio professionale.

B) - TIROCINIO

Le parti, visto il DL 1.10.96 n. 511, il cui art. 7 è riferito a: "Tirocini formativi e di orientamento", convengono che, in via transitoria e per la durata del presente CCNL il tirocinio sarà regolato con le norme e le disposizioni del Decreto legge sopra richiamato.

B1) - PRATICANTATO

Premesso

- che in Italia tale materia trova oggi applicazione in modo difforme tra le varie professioni

- che nello specifico settore delle professioni tecniche, tale materia, riveste particolare rilevanza ai fini: del riconoscimento dei titoli italiani o di altre nazionalità per l'esercizio della professione, del rapporto scuola lavoro, della formazione e dell'occupazione
- che al riguardo, visto che non si configura come un rapporto di lavoro dipendente, le parti intendono contribuire al riordino della materia elaborando specifiche proposte da presentare agli organi competenti al fine di definire uno specifico protocollo.

Il testo del protocollo, farà parte degli allegati al presente CCNL.

C) - CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Le parti convengono sull'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione lavoro quale ulteriore strumento da utilizzare in accordo e non in antitesi con l'apprendistato al fine di promuovere la formazione e l'occupazione nel settore delle libere professioni.

In tale ambito le parti convengono di definire con la presente normativa le modalità d'utilizzo del contratto di formazione e lavoro, in attuazione di quanto disposto dalla legge n. 451 del 19.7.94 (vedi in allegato accordo di Cfl 26.1.95).

Il progetto formativo, se elaborato da un Sindacato nazionale di categoria professionale, per usufruire delle speciali procedure di cui al presente accordo, deve essere assunto dalle parti a livello nazionale.

I progetti di formazione di cui al comma precedente dovranno essere, presentati dallo Studio Professionale anche ricorrendo all'accordo 26.1.95 e alla modulistica concordata (facsimile allegato). Gli studi che abbiano già attivato contratti di formazione lavoro sono tenuti, in caso di ulteriori richieste di assunzione per il Cfl; a comunicare l'esito dei precedenti contratti sia ai rispettivi Sindacati Nazionali di categoria, sia all'Ufficio Provinciale del Lavoro, con riferimento al comma 11 art. 16 della legge 451 del 19.7.94.

In tal caso le assunzioni tramite Cfl non sono soggette alla autorizzazione delle corrispondenti Cri per territorio o in caso di progetto nazionale delle Cci.

La durata dei contratti di lavoro di formazione non possono superare i 24 mesi.

Al lavoratore in contratto di formazione lavoro vanno applicati gli istituti di cui al presente contratto.

Qualora all'interno dello studio professionale non si organizzassero programmi di formazione teorica, il lavoratore usufruirà di un monte ore di permessi retribuiti per partecipare a programmi esterni di formazione lavoro teorica, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro

all'interno dello studio professionale e comunque in conformità a quanto disposto dall'art. 16 della legge n. 451/94 in tema di tipologie professionali.

I lavoratori che intendono frequentare corsi di formazione teorica non ine renti alle professionalità specifiche del settore tecnico professionale potranno usufruire di permessi non retribuiti, nei limiti dei periodi fissati dalle disposizioni di legge in materia.

Il presente titolo e gli accordi applicativi verranno notificati a cura delle parti al Ministero del Lavoro e agli Uffici Regionali e Provinciali del lavoro per lo svolgimento dei compiti istituzionali.

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, secondo disposizioni di legge n. 451 del 19.7.94 all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, il titolare dello studio è tenuto ad attestare alla Sezione circoscrizionale territoriale competente l'attività svolta e i risultati conseguiti.

D) - STAGES

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professiona li dello studio, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Ministeri interessati per com petenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E. in particolare: "LEONAR DO".

E) - ASSUNZIONI DI LAVORATORI PER LAVORI SOCIALMENTE UTILI

Le parti convengono di esercitare tutte le iniziative atte a rendere possibile per gli studi professionali tecnici l'assunzione di lavori socialmente utili con l'utilizzo di personale in lista di mobilità di cui alla legge n. 223/91.

Nel caso ciò venisse riconosciuto dagli organi competenti le parti dichiarano la disponibilità a confronti specifici sia per l'attivazione di assunzioni aggiuntive all'organico esistente che a programmi di inserimento di manodopera per lavori socialmente utili.

F) - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.87 n. 56, le Parti individuano ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a termine di durata non inferiore a un mese e non superiore a dodici mesi, ai sensi della legge 18.4.62 n. 230.

Le assunzioni ai sensi del precedente paragrafo potranno aver luogo in presenza di:

1) 1)incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
2) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
3) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
4) aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), legge n. 230/62.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente articolo si applica il diritto di priorità di cui all'art. 8 bis della legge n. 79/83.

Gli Studi non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore a 2 unità dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni Studio.

Nei singoli Studi che abbiano più di 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per tre lavoratori. Ai fini del calcolo delle unità predette non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (n. 230/62; DL n. 876/77 convertito nella legge n. 18/78 e successive proroghe), con contratto di formazione e lavoro, né quelle effettuate ai sensi dell'art. 61 bis.

Gli Studi che si avvalgono del presente provvedimento sono tenuti, entro 15 giorni dall'avvenuta assunzione del lavoratore a darne comunicazione scritta all'Osservatorio Nazionale specificando le quantità, la causale e le modalità del rapporto di lavoro instaurato.

L'Osservatorio nell'ambito dei suoi compiti ha facoltà di segnalare alle parti stipulanti i casi che possono configurarsi anomali rispetto all'Istituto del Contratto a Termine.

Negli Studi in cui sono in atto sospensioni dal lavoro, trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, licenziamenti operati nell'arco dell'anno. La presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori aventi le condizioni di cui sopra.

TITOLO VI - ATTIVITA' SINDACALE

ART. 11

A) - PERMESSI ATTIVITà SINDACALE

Ai lavoratori degli Studi Tecnici Professionali sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 8 ore pro-capite annue.

Le richieste dei permessi dovranno essere inoltrate ai titolari degli Studi dalle OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL almeno 48 ore prima della data di usufruizione del permesso.

I titolari degli Studi, ove la data di usufruizione del permesso non fosse compatibile con le attività professionali dello Studio, dovranno, anche telefonicamente, entro 24 ore dalla data di ricevimento della comunicazione di richiesta, comunicare sia ai lavoratori interessati che alle OO.SS. proposte alternative alla data di usufruizione richiesta.

B) - TRATTENUTA SINDACALE

Qualora non sussistano rilevanti impedimenti il titolare provvederà al ser vizio di esazione dei contributi che i lavoratori intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente contratto. Questi ultimi faranno pervenire al titolari degli Studi Professionali una comunicazione aggiornata e per scritto dalla quale risultati;

u che il lavoratore ha conferito la delega per riscuotere i contributi sindacali;
u l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'organizzazione sindacale prescelta.

L'esazione da parte dello Studio dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa immediatamente all'arrivo della comunicazione al titolare dello Studio. Se la revoca viene inviata diretta mente dal lavoratore al titolare ne darà immediatamente comunicazione alle Organizzazioni Sindacali interessate procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

C) - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE DI STUDIO

Nell'ambito della specificità del settore delle professioni tecniche le parti convengono di incontrarsi entro il 30.12.96 al fine di definire le modalità più idonee per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) di studio.

Al riguardo le parti convengono che in occasione dei confronti per la defi nizione di tale materia saranno prese in esame: l'opportunità che le RSU costituiscano al loro interno anche il Delegato alla Sicurezza. La possibi lità che le RSU assumano caratteristiche strutturali con ruoli e compiti di livello territoriale.

Le norme contenute nel presente articolo traggono origine dalla volontà

delle parti di stabilire nuove relazioni sindacali, tuttavia tali norme non implicano alcun riconoscimento delle norme contenute nella legge n. 300 del 20.5.70.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS. DEI LAVORATORI

Le OO.SS. dei lavoratori in coerenza con quanto contenuto al precedente art. 6 hanno convenuto di predisporre, (in FAC-SIMILE allegato al presente CCNL), il modulo di Delega valido per la scelta di adesione ad una delle OO.SS. firmatarie del presente Testo Contrattuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Fermo restando che i titolari degli Studi Professionali sono tenuti ad effettuare la trattenuta sindacale di cui al Titolo VI, art. 11, punto B) nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti, resta stabilito che il titolare dello Studio non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in difetto della dichiarazione scritta di manifesta contraria volontà, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di attuazione previste nel presente articolo.

TITOLO VII - RELAZIONI SINDACALI DI 2° LIVELLO

ART. 12 - CONCILIAZIONE-CONTROVERSIE-PROCEDURE

Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108/90.

Le parti inoltre nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni Sindacali concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

A) - TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

1) Per le controversie di lavoro, il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito presso gli uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o sindacati delle professioni Tecniche e le organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito un mandato.

L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla federazione contrapposta per mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Le rispettive orga nizzazioni sindacali competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli uffici territoriali del lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

2) Per i licenziamenti individuali di cui alla legge 10.8.90 entro 15 giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licen ziamento, il lavoratore può, contestualmente alla impugnazione del licen ziamento, conferire mandato a una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, per l'attivazione presso gli uffici territoriali del lavoro, del tentativo obbligatorio di conciliazione che dovrà aver luogo entro 30 giorni dalla data di comunicazione motivata per iscritto del licenziamento.

Trascorso tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

Nel caso in cui l'incontro di conciliazione avvenisse entro la data sopra indicata, il verbale di conciliazione o di fallimento del tentativo, redatto in 6 copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni aventi mandato.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste al successivo punto B).

B) - COLLEGIO ARBITRALE

1) Le parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale (facsimile all. 5).

Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.

2) Il Collegio Arbitrale dovrà essere composto da 2 arbitri nominati dalle rispettive organizzazioni territoriali e 1 presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.

3) In caso di mancato accordo fra le organizzazioni, il presidente verrà nominato dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

4) Il presidente, non appena ricevuto e accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione.

Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.

5) Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro i 15 giorni successivi alla prima convocazione.

Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

6) Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

7) Il Collegio, nelle emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione si pronunzia sulle spese e competenze.

8) Il Collegio, nel emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione osserva le disposizioni di cui all'art. 411 C.P.C.. La pronunzia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.

9) Il Collegio Arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604 e dalla legge 11.5.90 n. 108. Qualora il titolare dello studio non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che il titolare dello studio abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che lo stesso titolare deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensi lità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dello studio, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere elevata a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni che può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavo ro con anzianità superiore a 20 anni se lo studio occupa di 15 pre statori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

ART. 13 - CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Premesso

che il settore delle "Professioni Tecniche" con la sua struttura economica/organizzativa articolata sul territorio nazionale, allo stato, risulta coinvolto dalla ristrutturazione derivante dai processi di riforma che investono l'intero comparto delle attività professionali in Italia;

che l'evoluzione e la conclusione di tali processi, visto l'intreccio e la necessaria armonizzazione tra la situazione giuridico/legislativa italiana e quella internazionale, si ipotizza di durata medio/lunga e comunque non prima della scadenza del presente contratto;

che tale ipotesi temporale per la definizione di un riassetto più stabile del settore, non consente di individuare parametri di riferimento, certi e raffrontabili su cui misurare la produttività e/o redditività delle strutture professionali decentrate.

Tutto ciò premesso, le parti concordano che per le vigenze del presente contratto e fino alla sua scadenza, la soluzione atta a rendere esigibile il 2° livello di contrattazione trovi definizione a livello nazionale.

A tale scopo, fermo restando gli impegni come di seguito previsti dal presente articolo, le parti concordano che a partire dall'1.1.98 sia comunque destinato, quale elemento economico di 2° livello, l'incremento retributivo riportato al successivo art. 84 e risultante dalla specifica tabella.

Al fine di rendere operativamente conclusiva la soluzione sopra esposta, le parti convengono di incontrarsi 3 mesi prima della scadenza del 1° biennio di validità del presente contratto (30.9.97) per stabilire con decorrenza (1.1.98) il definitivo "elemento economico" da corrispondere ai lavoratori dipendenti di tutto il settore.

Al riguardo e in coerenza con gli impegni/obiettivi di cui al nuovo sistema di "relazioni sindacali", le parti concordano che in occasione del confronto per la conclusiva definizione dell'elemento economico sarà considerata l'opportunità che lo stesso, in forma volontaria, possa essere destinato alla costituzione dei fondi per la previdenza integrativa dei lavoratori del settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che quanto previsto al presente articolo è da intendersi una risoluzione transitoria al diritto dell'esercizio del 2° livello di contrattazione, da valersi per la vigenza del presente CCNL ed esaustivo fino alla sua scadenza del salario variabile derivabile dalla contrattazione decentrata.

Resta inteso l'impegno a riesaminare il presente articolo in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

ART. 13 BIS - CONTRATTI D'AREA

Preso atto dell'azione del governo italiano, così come indicata nelle sue linee generali dal documento facente parte "dell'Accordo per il lavoro" del 24.9.96, relativo alla "politica delle infrastrutture e domanda pubblica" le parti convengono sull'opportunità di attivarsi per svolgere un ruolo propositivo nelle aree che saranno individuate tra le aree di crisi sulle quali dovrà essere sviluppato il necessario e funzionale negoziato.

Al riguardo, considerato il modello di "Relazioni Sindacali", in particolare quello decentrato, definito con il presente CCNL; la CONFEDERTECNICA Nazionale dichiara il suo impegno a partecipare per conto dei propri associati delle aree territoriali interessate ai contratti d'area.

Pertanto, sarà la CONFEDERTECNICA Nazionale a stipulare accordi tra le parti sociali.

Le OO.SS. nazionali dei lavoratori, nel considerare la dichiarazione della CONFEDERTECNICA coerente con i ruoli, compiti e materie contenute nel modello di "Relazioni Sindacali" di cui al presente CCNL, si impegnano a portare a conoscenza le strutture decentrate, anche di livello orizzontale ai fini dei necessari raccordi inerenti la costituzione delle parti quali soggetti abilitati alla stipula dei contratti d'area.

Le parti, conseguentemente, sono altresì impegnate a trasmettere al Comitato per il Coordinamento delle iniziative per l'occupazione, insediato presso la Presidenza del Consiglio, le informazioni necessarie

per dare corso alla presente intesa.

PARTE SECONDA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 14 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra gli Studi Professionali Tecnici gestiti in forma autonoma o gestiti in forma associata, in forma di società professionali, in forma di società di servizi professionali e/o in qualsiasi altra forma prevista dalle leggi, e il relativo personale dipendente.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro:

A) i laureati o diplomati, iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli od elenchi speciali che svolgono negli Studi autonoma attività professionale.

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 15 - AREA PROFESSIONALE TECNICA

La Confedertecnica e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, nel definire l'attuale sistema classificatorio, hanno inteso definire un sistema che permetta di cogliere le capacità concretamente espresse dai singoli lavoratori anche attraverso quelle forme di organizzazione del lavoro e in quelle attività che comportano diversi gradi di collaborazione e di lavoro.

La strumentazione classificatoria concordata è volta a contribuire al miglioramento e allo sviluppo dell'efficienza e della produttività degli Studi Professionali, realizzando un'articolazione adeguata alle esigenze professionali di adattamento dell'intero processo di valorizzazione del fattore lavoro al contesto tecnologico, organizzativo e di mercato proprio in cui operano gli Studi Tecnici Professionali

LIVELLO PRIMO SUPER (I S)

Appartengono al livello primo super i lavoratori che svolgono funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dello Studio Professionale, dando uno specifico contributo al generale andamento dello Studio, inteso nel suo complesso e che in

possesso di conoscenze tecniche e professionali ad alto livello, svolgono continuativamente compiti di direzione, sovraintendenza, coordinamento e controllo delle attività dello Studio e sono in possesso dei seguenti requisiti:

preparazione di base consistente in un livello di istruzione equivalente alla laurea o al diploma di scuola superiore e con elevato livello di responsabilità in ordine alle particolari complessità di compiti svolti, che richiedono un'alta specializzazione, frutto di un vasto insieme di conoscenze tecniche ed esperienze pratiche, nonché responsabilità di tipo progettuale e legittimazione alla firma di atti professionali.

LIVELLO PRIMO (I)

Appartiene al livello primo il personale che in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, almeno a livello di laurea o di diploma svolga mansioni caratterizzate da ampio contenuto specialistico e con autonomia di iniziativa nel quadro di obiettivi definiti, nonché lavoratori che svolgono attività inerente alla elaborazione e all'ottimizzazione di progetti tecnici e/o economici relativi ad ampliamenti e/o potenziamenti di impianti e/o strutture controllandone lo sviluppo e i risultati.

LIVELLO SECONDO (II)

Appartengono al livello secondo i lavoratori che svolgono attività di elevato contenuto professionale, con funzione di guida, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori e/o di alto contenuto specialistico, in possesso di conoscenze teoriche corrispondenti ad istruzione di livello superiore, con approfondita esperienza e adeguata formazione.

Appartengono a detto livello anche i lavoratori che operano in area amministrativa, assicurando la corretta gestione amministrativo-contabile, anche con riferimento alla raccolta e analisi di dati per la redazione e il controllo dei corrispondenti documenti.

LIVELLO TERZO SUPER (III S)

Appartengono al livello terzo super i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze pratiche e teoriche, svolgono attività polivalente di natura tecnica e/o amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, con alto contenuto tecnico-specifico, anche utilizzando nell'attività di competenza sistemi informatici secondo le procedure previste.

LIVELLO TERZO (III)

Appartengono al livello terzo i lavoratori che nel quadro di istruzioni definite e in possesso di adeguata preparazione ed esperienza, svolgono attività di natura tecnica e/o amministrativa complessa e differenziata.

Vi appartengono altresì i lavoratori che svolgono con autonomia esecutiva attività ad elevato livello, che richiedono conoscenze specifiche ed esperienze tecnico-tecnologiche inerenti alla mansione svolta.

LIVELLO QUARTO SUPER (IV S)

Appartengono al livello quarto super i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o amministrative semplici e differenziate con autonomia esecutiva, anche con l'assistenza di altri lavoratori, e, nel rispetto delle normative conosciute, svolgono lavori conseguibili con esperienza e pertinente formazione professionale.

LIVELLO QUARTO (IV)

Appartengono al livello quarto i lavoratori che svolgono operazioni e lavori eseguibili in forma autonoma, nell'ambito di schemi predisposti, con conoscenze e capacità specifiche acquisite attraverso esperienze e/o corsi di addestramento.

LIVELLO QUINTO (V)

Appartengono al livello quinto i lavoratori che svolgono semplici attività ausiliarie od operazioni esecutive d'ordine e i lavoratori aventi capacità e conoscenze normali standardizzate.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Fermo restando le declaratorie previste per i livelli di cui all'art. 15 (Area Professionale Tecnica) le parti convengono che l'esame della classificazione così come previsto all'art. 1, sarà finalizzato, in apposito incontro, all'individuazione dei percorsi professionali e di profili professionali da inserire nelle rispettive declaratorie contrattuali.

TITOLO III - ASSUNZIONE

ART. 16 - DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione da effettuare a norma di legge il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

a) libretto di lavoro,
b) carta di identità o documento equipollente,
c) stato di famiglia.

Il lavoratore deve inoltre produrre ogni documentazione prevista dalla vigente legislazione.

Gli Studi Professionali possono inoltre richiedere ogni altro documento che ritengano opportuno in relazione alle prestazioni che il lavoratore è chiamato a svolgere. Gli Studi Professionali rilasceranno ricevuta dei documenti che trattengono.

ART. 17 - CONDIZIONI DI ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione lo Studio Professionale è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, la categoria di assegnazione e il relativo trattamento economico, la data di presentazione in servizio, la durata dell'eventuale periodo di prova e la sede di lavoro cui il lavoratore è destinato, nonché gli elementi di cui alla Direttiva CEE n. 91/533 del 14.10.91.

TITOLO IV - PERIODO DI PROVA

ART. 18 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione deve avvenire con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto.

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- livelli I e I S 180 giorni
- livelli II, III e III S 90 giorni
- livelli IV e VS 60 giorni
- livello V 30 giorni

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO V - APPRENDISTATO

ART. 19 - PREMESSA

Al fine del rilancio dell'apprendistato le Organizzazioni firmatarie, nel quadro della più generale intesa per la determinazione di nuove relazioni sindacali, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'istituto e di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

ART. 20 - SFERA DI APPLICAZIONE

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le mansioni comprese nei livelli IV-IVS-III.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti Professionali di Stato istituiti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9 del RDL n. 2038 del 21.9.38, convertito in legge n. 739 del 2.6.39, e dagli Istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge n. 86 del 18.1.42, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

ART. 21 - ETA' PER ASSUNZIONE

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a 20, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge n. 977 del 17.10.67, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

In deroga a quanto stabilito nel comma precedente, possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a norma di legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge n. 1859 del 31.12.62.

ART. 22 - ASSUNZIONE

Ai sensi dell'art. 21, legge n. 56 del 28.2.87, per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.

A tal fine il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà

precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

ART. 23 - PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

ART. 24 - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri Studi sarà computato presso il nuovo Studio ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno.

ART. 25 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nel suo Studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di 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 3 ore settimanali per non più di 8 mesi l'anno;
c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 24 ore anno;
d) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria podestà, dei risultati dell'addestramento;
e) i permessi per frequentare i corsi di addestramento e relativi esami sono concordati senza trattenere la retribuzione a condizione che i corsi siano coerenti e finalizzati alle professioni che riguardano le attività dello Studio, per tutti gli altri casi i permessi saranno non retribuiti.

ART. 26 - DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di Studio, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

ART. 27 - TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lett. c) del precedente articolo sono comprese nell'orario di lavoro.

ART. 28 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:

A) - PAGA BASE PIù CONTINGENZA DEL LIVELLO DI RIFERIMENTO

Agli apprendisti del III° livello spetta il 75% della paga base più la contingenza per i primi 10 mesi, l'83% per i 10 mesi successivi e il 90% per i successivi 8 mesi, il 90% per i rimanenti mesi.

Agli apprendisti dei livelli IV° e IV° S spetta il 75% della paga base più la contingenza per i primi 8 mesi, il 90% per i rimanenti mesi.

B) - MALATTIA

In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni di assenza, il 25% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno, il 33% per i

giorni dal 21° al 180° giorno.

C) - INFORTUNIO

In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per il 1° giorno; pari al 60% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 2° al 4° (periodo di carenza); a decorrere dal 1° giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

NOTA - Retribuzione giornaliera: paga base più contingenza.

La contingenza deve essere sempre corrisposta al 100%.

ART. 29 - DURATA DELL'APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 30 mesi per le qualifiche comprese nel 3° livello e di 24 mesi per le qualifiche comprese nel 4° livello e nel 4° livello super.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

ART. 30 - TERMINE DELL'APPRENDISTATO

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato e per la quale ha svolto l'apprendistato.

ART. 31 - RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso

riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare relativamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori degli Studi Professionali in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La normativa relativa all'apprendistato ha la sua attuazione per i rapporti di lavoro instaurati a partire dall'1.7.93.

TITOLO VI - TEMPO PARZIALE

ART. 32 - RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Gli Studi Professionali potranno procedere ad assunzioni a tempo parziale anche per posizioni di contenuto professionale specifico, nonché, con riferimento alle problematiche dell'occupazione giovanile, connesso con le individuali esigenze di studio e professionalizzazione.

Il rapporto di lavoro dovrà risultare da atto scritto (*) e dovrà indicare:

1) la durata del periodo a tempo parziale;
2) le mansioni e le distribuzioni dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e le sue modalità di erogazione;
3) il trattamento economico, secondo criteri di assoluta proporzionalità tra prestazione e retribuzione;
4) il trattamento normativo.

(*) vedi legge 19.12.84, n. 863, art. 5, comma 2: "Il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e le distribuzioni dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Copia del contratto deve essere inviata entro 30 giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro".

Gli Studi Professionali si impegnano a dare precedenza nell'assunzione a tempo pieno a tali lavoratori, previa loro richiesta, quando sussistano esigenze organizzative e i necessari requisiti professionali.

Tali rapporti di lavoro dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza di lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo, e diretti, nel contempo, a cogliere le esigenze individuali dei lavoratori.

ART. 33 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

1) volontarietà delle parti;
2) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze dello Studio e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
3) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
5) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordato;
6) tutti gli altri istituti contrattuali dovranno essere riproporzionati all'orarlo di lavoro effettivamente fatto e dovranno risultare da atto sottoscritto tra lavoratore e Studio Professionale.

ART. 34 - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

ART. 35 - RIPROPORZIONAMENTO

Ai sensi dell'art. 84 del presente contratto, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

ART. 36 - QUOTA GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione, sia normale che di fatto, dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 86 per il divisore convenzionale 26, per malattia e infortunio che si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

ART. 37 - QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 170.

ART. 38 - FESTIVITA'

Fermo restando quanto previsto dall'art. 51, Titolo IX, seconda parte del presente contratto, in caso di coincidenza di una festività di cui all'art. 52 del presente contratto, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 36 del presente contratto.

ART. 39 - RIPOSI AGGIUNTIVI E PERMESSI RETRIBUITI

Fermo restando quanto previsto agli artt. 61 e 62 del presente contratto e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 35 (Riproporzionamento) del presente contratto.

ART. 40 - FERIE

Conformemente a quanto previsto dall'art. 54 del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un periodo di ferie annuale commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

ART. 41 - LAVORO SUPPLEMENTARE

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 5 della legge n. 863/84, sono autorizzate, quanto vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 48 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative.

- eventuale intensificazione dell'attività lavorativa dello Studio;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia od infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettaria e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di cui all'art. 84 del presente contratto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.

ART. 42 - MENSILITà SUPPLEMENTARI (tredicesima e quattordicesima).

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13a e della 14a è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 35 (riproporzionamento) del presente contratto.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

ART. 43 - PREAVVISO

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

ART. 44 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore in atto, presso i singoli Studi, con riferimento alla materia di cui al presente istituto.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

ART. 45 - DURATA ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede una applicazione assidua e continuativa: non sono considerati come lavoro effettivo il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello Studio, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'orario di lavoro settimanale è distribuito su 5 o 6 giornate: in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 del sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei professionisti aderenti al presente CCNL, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sottoelencate ai punti A - B - C.

Relativamente al punto C) le parti convengono che le soluzioni dovranno essere finalizzate a definire regimi di orario che rispondono a:

- una flessibilità degli orari collegata alla necessità di competitività degli Studi Tecnici Professionali, talvolta vincolanti alle esigenze del mercato e del servizio;
- un'organizzazione del lavoro funzionale a un più adeguato utilizzo della professionalità che realizzi concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica e quella effettiva della forza lavoro all'interno dello Studio e in rapporto con i terzi;
- uno sfalsamento dell'inizio e del termine dell'orario di lavoro in relazione a particolari esigenze dello Studio Professionale e delle attività ad esso connesse

A) - ORARIO SETTIMANALE SU 5 GIORNI

In questo caso, fermo restando l'orario settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante riposi aggiuntivi retribuiti, o ferie, della durata di 8 o 4 ore da collocarsi in periodi da concordare nei singoli Studi Professionali.

B) - ORARIO SETTIMANALE SU 6 GIORNI

In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa

avverrà entro le ore 13 del sabato, l'orario settimanale sarà di 38 ore e mezzo.

Per il raggiungimento di tale orario concorrono:

- 72 ore derivanti dalla riduzione annuale, più l'utilizzo delle 6 ore delle 32 derivanti dalle ex festività abolite.

Ciò consentirà la fruizione delle rimanenti 26 ore mediante riposi aggiuntivi retribuiti, della durata di 8 ore o inferiori, da collocarsi in periodi da concordare nei singoli Studi Professionali.

C) - ORARIO PLURISETTIMANALE - MENSILE - ANNUALE

In questo caso, fermo restando la riduzione dell'orario di lavoro annuo pari a 72 ore, i regimi dell'orario di lavoro finalizzati a rispondere alle esigenze sopra richiamate potranno trovare applicazione attraverso intese a livello di singolo Studio.

Qualora la modifica degli orari riguardi Studi con più lavoratori essa dovrà avvenire tramite intese tra i titolari degli Studi e le OO.SS. competenti per territorio e firmatarie del presente CCNL.

Tali intese realizzabili previa richiesta di una delle parti dovranno essere inviate per conoscenza e ai competenti UPLMO (Uffici Provinciali del Lavoro e Massima Occupazione) ai fini di considerare normali orari di lavoro quelli derivanti da orari flessibili e articolati in quanto svolti nell'ambito dell'orario contrattuale, e all'Osservatorio Nazionale delle Organizzazioni Sindacali/Confedertecnica ai fini di esercitare quanto previsto al Titolo I, art. 3, punto C.

ART. 46 - FUORI DALLA SEDE

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 65 del presente contratto.

ART. 47 - INTERRUZIONE ORARIO GIORNALIERO

La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora. L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 ore, in forza alla legge n. 653 del 26.4.34.

TITOLO VIII - LAVORO STRAORDINARIO

ART. 48 - MANSIONI

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

ART. 49 - LAVORO STRAORDINARIO

Le ore di lavoro straordinario intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 83 del presente contratto con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui all'art. 45 del presente contratto e le 8 ore giornaliere;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate la notte - intendendosi per tale quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio;
- 50% nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

ART. 50 - LIQUIDAZIONE STRAORDINARIO

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di

lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO IX - RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

ART. 51 - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nel modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

1) il 1° giorno dell'anno
2) il 6 gennaio
3) il giorno di lunedì di Pasqua
4) il 15 agosto
5) il 1° novembre
6) l'8 dicembre
7) il 25 dicembre
8) il 26 dicembre
9) il Santo patrono
10) il 25 aprile
11) il 1° maggio

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

ART. 52 - FESTIVITA' INFRASETTIMANALI legge n. 54/77, DPR n. 792/85

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge n. 54 del 5.3.77, con la modifica di cui al DPR n. 792 del 28.12.85, e cioè:

Festività di cui al DPR n. 792 del 28.12.85:

- il 19 marzo, San Giuseppe
- il giorno dell'Ascensione
- il giorno del Corpus Domini
- il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

Tali ex festività saranno lavorate, e al lavoratore spetterà aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio. In alternativa i lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie in aggiunta a quelli stabiliti dal presente contratto.

In caso di inizio o cessazione di rapporto di lavoro valgono le norme di cui al successivo art. 86.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto all'art. 51 del presente contratto, ultimo comma.

La normativa di cui sopra si applica anche nei confronti di quei lavoratori che nelle occasioni delle predette ex festività fossero in assenza retribuita per uno dei casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie, in congedo matrimoniale, in malattia, ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui all'art. 51 del presente contratto.

Per quanto concerne le ricorrenze del:

- 2 giugno
- 4 novembre

esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

ART. 53 - ORE DI LAVORO NEI GIORNI FESTIVI

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 51 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestato nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere del riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

TITOLO X - FERIE

ART. 54 - GIORNI DI FERIE

A decorrere dall'1.7.93 il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annuo nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario e distribuito su 5 giorni. In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali saranno concessi 3 giorni di ferie retribuite.

ART. 55 - DECORSO FERIE - SOPRAVVENIENZA MALATTIA

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

ART. 56 - PERIODO DI FERIE

E' in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio ad ottobre, in funzione delle esigenze dello Studio e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.

Le ferie non potranno aver inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica, o quello festivo.

ART. 57 - FERIE IN CASO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Durante il periodo di ferie decorre, a favore del lavoratore, la normale retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento e di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio previsto per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

ART. 58 - IRRINUNCIABILITA' DELLE FERIE

Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità e dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

ART. 59 - RICHIAMO PER RAGIONI DI SERVIZIO

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto al rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipo rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

TITOLO XI - ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI

ART. 60 - GIUSTIFICAZIONI

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere delle prove, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso lo Studio entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 giorni;
b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

ART. 61 - CONGEDI RETRIBUITI

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti. Ciò anche ai lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame comprese quelle universitarie.

ART. 61 bis - CONGEDI NON RETRIBUITI

Negli Studi che occupano non meno di 5 dipendenti le parti convengono che in presenza di gravi e comprovati motivi, potrà essere concesso al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi comprese l'anzianità di servizio.

ART. 62 - PERMESSI RETRIBUITI

Sono concessi a tutti i dipendenti degli Studi Professionali permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio con decorrenza dal terzo giorno antece dente la celebrazione del matrimonio stesso e di giorni 3 per natalità e lutti familiari.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

TITOLO XII - CHIAMATA ALLE ARMI

ART. 63 - SERVIZIO DI LEVA E FERMA VOLONTARIA

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS n. 303 del 13.9.46, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto ma si considera sospeso per il periodo di servizio militare di leva, col diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, solo in caso di ripresa del servizio, eccettuato il calcolo degli scatti di anzianità.

Non saranno, invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata del normale servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dello Studio Professionale, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'art. 7 della legge n. 772 del 15.12.72, sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche al lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART. 64 - RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto alle armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge n. 653 del 10.6.40.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dello Studio.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata inferiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a 6, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nel termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
b) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine di richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XIII - MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 65 - MISSIONE TEMPORANEA

Lo Studio Professionale ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete:

1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre, sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse dello Studio Professionale;
4) una diaria di £. 20.000 giornaliere per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di £. 40.000 giornaliere per missioni eccedenti le 24 ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le mansioni attribuite al lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimbor so di cui al punto 3) del presente articolo.

Le trasferte superiori alla durata di 8 ore devono essere comunicate al lavoratore interessato almeno con 3 giorni di preavviso.

Le trasferte di durata fino a 8 ore devono essere comunicate al lavoratore interessato entro il termine della giornata precedente.

ART. 66 - TRASFERIMENTO RESIDENZA: INDENNITA'

I trasferimenti di residenza hanno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capo famiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve);
2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4) una diaria per la misura effettuata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 65 del presente contratto.

b) al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, di alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun conviven te a carico componente il nucleo famigliare;

2) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4) una diaria nella misura fissata dall'art. 65 del presente contratto per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico: per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Qualora il trasferimento com porta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

TITOLO XIV - MALATTIE E INFORTUNI

ART. 67 - CERTIFICAZIONI S.S.N.

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

ART. 68 - COMUNICAZIONE MALATTIA

Salvo il caso di giustificato o comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia entro 24 ore della propria malattia allo Studio Professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare allo Studio Professionale il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 3° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dal certificati precedenti.

Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto

di lavoro si intenderà risolto a pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. 96 del presente contratto con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

ART. 69 - PRESCRIZIONI MEDICHE

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui al livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati nel comma 2 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia allo Studio di cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, comma 15, della legge n. 638 del 11.11.83.

ART. 70 - I.N.A.I.L.

Gli Studi Professionali sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta

esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 71 e 73 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 73 del DPR n. 1124 del 30.6.65, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

ART. 71 - MALATTIA LAVORATORI IN PROVA

Durante la malattia i lavoratori in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 giorni trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

ART. 72 - MALATTIA: INPS E INTEGRAZIONI

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad una integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni, (periodo di carenza);
2) 75% della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
3) 100% della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21° giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare al lavoratori le indennità a

carico dell'INPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33 del 29.2.80.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto: se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare le parti di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nel casi di cui agli artt. 70 e 73 del presente contratto.

Nel confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

ART. 73 - CONSERVAZIONE POSTO AD AMMALATI O INFORTUNATI

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conserva zione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 70 e 71 del presente contratto, sarà prolungata a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i giorni 180 sia considerato "di aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 71 del presente contratto. Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

ART. 74 - TUBERCOLOSI

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti di tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle province e

dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione del sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'art. 9 della legge n. 1088 del 14.12.70.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito alla inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio Provinciale Antitubercolare, assistito a richiesta da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge n. 86 del 28.2.53.

Tanto nei casi di ricovero nei luoghi di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

ART. 75 - NORME DI LEGGE E ORDINAMENTI REGIONALI

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

ART. 76 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i 2 mesi precedenti la data del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i 3 mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il diritto di cui alla lett. d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore al sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge n. 903 del 9.12.77, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge, (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello Stu dio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine pre visto dal contratto).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha il diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi di legge, i periodi di astensione obbligatori di lavoro indicati alle lettere a), b), c) devono essere computati nell'anzianità del servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 14a mensilità, alle ferie e alla 14a mensilità.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge n. 833 del 23.12.78, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al sensi dell'art. 1 della legge n. 33 del 29.2.80. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge n. 33 del 29.2.80.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. 78 del presente contratto.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge n. 903 del 9.12.77.

ART. 77 - LAVORATRICI MADRI

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quanto l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dallo Studio Professionale.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa al riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 903 del 9.12.77.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della legge n. 643 del 26.4.34, sulla tutela del lavoro delle donne.

Il lavoratore ha diritto altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge, ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7 della legge n. 903 del 9.12.77.

I periodi di assenza di cui al terzultimo comma sono computati solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge n. 1204 del 30.12.71.

ART. 78 - LAVORATRICI IN GRAVIDANZA

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del S.S.N., e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto e il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e a una inden nità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 95 del presente contratto.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera di cui agli artt. 83 e 84 del presente contratto e degli eventuali superminimi.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

TITOLO XVI - SOSPENSIONE DAL LAVORO

ART. 79 - SOSPENSIONE DAL LAVORO

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVII - ANZIANITA' DI SERVIZIO

ART. 80 - ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso lo Studio, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

TITOLO XVIII - PASSAGGI DI QUALIFICA

ART. 81 - PASSAGGI DI QUALIFICA

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e

dall'indennità di contingenza.

TITOLO XIX - SCATTI DI ANZIANITA'

ART. 82 - SCATTI DI ANZIANITA'

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo Studio Professionale, il lavoratore ha diritto per ogni triennio di effettivo servizio e per un massimo di 5 trienni a un aumento della retribuzione fissata in cifra.

Per il periodo di vigenza del presente contratto i valori mensili di tali scatti di anzianità sono indicati nella seguente tabella:

SCATTI DI ANZIANITA' TRIENNALI

I Livello super	57.500
I Livello	49.910
II Livello	43.700
III Livello super	39.330
III Livello	33.350
IV Livello super	30.360
IV Livello	26.910
V Livello	23.000

Gli aumenti di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio di servizio.

In caso di passaggio a livello superiore, l'importo maturato verrà conservato in cifra.

In caso di passaggio a livello superiore nel corso del triennio, fermo restando la data di maturazione dello scatto, si applicherà il valore dello scatto del livello superiore e la frazione del triennio in corso di maturazione verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Il lavoratore avrà comunque diritto al termine dei 5 scatti di anzianità di raggiungere l'importo massimo costituito dall'importo dell'ultimo scatto moltiplicato per 5.

TITOLO XX - TRATTAMENTO ECONOMICO - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

ART. 83 - RETRIBUZIONE ANNUA E MENSILE

La retribuzione globale annua viene erogata in 14 mensilità.

La retribuzione mensile è costituita:

a) dalla retribuzione minima tabellare;
b) dall'indennità di contingenza;
c) dagli aumenti periodici di anzianità;
d) da eventuali assegni "ad personam";
e) da eventuali superminimi.

ART. 84 - AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI

A) A decorrere dalle scadenze appresso indicate a tutto il personale verranno erogati i seguenti aumenti salariali:

Livelli	Param.	Aum. 5/96	Aum. 5/97	Aum. 5/98	Aum.	Aum. Totale
1° SUPER	250	104.167	113.636	132.576	142.045	492.424
1°	217	90.417	98.636	115.076	123.295	427.424
2°	190	79.167	86.364	100.758	107.955	374.242
3° SUPER	171	71.250	77.727	90.682	97.159	336.818
3°	145	60.417	65.909	76.894	82.386	285.606
4° SUPER	132	55.000	60.000	70.000	75.000	260.000
4°	117	48.750	43.182	62.045	66.477	230.455
5°	100	41.667	45.455	53.030	56.818	196.970

Gli aumenti salariali di cui al presente articolo verranno corrisposti agli apprendisti nelle misure percentuali previste dall'art. 28, 2ª parte.

Con le stesse decorrenze pertanto le paghe base nazionali conglobate sono quelle della tabella sottoriportata.

MINIMI TABELLARI PER DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI TECNICI

Livelli	Par.	Pagabase al 30.4.96	Pagabase al 1.5.96	Pagabase al 1.5.97	Pagabase 1.5.98	Pagabase al 1.5.99
1° SUPER	250	1.375.000	1.479.167	1.592.803	1.725.379	1.867.424
1°	217	1.193.500	1.283.917	1.382.553	1.497.629	1.620.924
2°	190	1.045.000	1.124.167	1.210.530	1.311.288	1.419.242
3° SUPER	171	940.500	1.011.750	1.089.477	1.180.159	1.277.318
3°	145	797.500	857.917	923.826	1.000.720	1.083.106
4° SUPER	132	726.000	781.000	841.000	911.000	986.000
4°	117	643.500	692.250	745.432	807.477	873.955
5°	100	550.000	591.667	637.121	690.152	746.970

APPRENDISTI

Livelli	%	Pagabase al	Pagabase al 1.5.96	Pagabase al 1.5.97	Pagabase al 1.5.98	Pagabase al 1.5.99

	30.4.96				
3°					
primi 10 mesi	75%	598.125	643.438	692.870	750.540	812.330
Dal 11° mese						
al 20°	83%	661.295	712.071	766.776	830.598	898.978
Dal 21° mese	90%	717.750	772.125	831.443	900.648	974.795
4° super						
primi 8 mesi	75%	544.500	585.750	630.750	683.250	739.500
Dal 9° mese						
al 16°	83%	602.580	648.230	698.030	756.130	818.380
Dal 17° mese	90%	653.400	702.900	756.900	819.900	887.400
4°						
primi 8 mesi	75%	482.625	519.188	559.074	605.608	655.466
Dal 9° mese						
al 19°	83%	534.105	574.568	618.709	670.206	725.383
Dal 17° mese	90%	579.150	623.025	670.889	726.729	786.560

Gli aumenti salariali previsti assorbono, fino a concorrenza, tutte le eccedenze rispetto ai vecchi minimi contrattuali già erogate dal professionista al lavoratore, nel periodo di carena contrattuale ad eccezione di quelli espressamente dichiarati non assorbibili.

NORMA TRANSITORIA

Le parti al fine di superare le difficoltà insorte nel l'applicazione contrattuale, relativamente alla data di decorrenza degli aumenti salariali così come definiti all'art. 84 lett. A), concordano quanto segue:

Per gli Studi Professionali Tecnici che alla data del 22.10.96 non avesse ro ancora corrisposto gli aumenti salariali previsti con decorrenza 1.5.96 così come riportati nelle specifiche tabelle di cui all'art. 84 lett. A), questi dovranno essere corrisposti in 2 rate; la prima in concomitanza con le spettanze di retribuzione relative al mese di gennaio 1997, la seconda, a saldo, in concomitanza con le spettanze di retribuzione relative al mese di marzo 1997.

Al riguardo, allo scopo di evidenziare il montante economico complessivo e quello delle rispettive rate viene riportata la sottospecificata tabella:

Livelli	Montante economico complessivo 1.5.96-30.10.96	Iª Rata da corrispondere Al 31.1.97	IIª Rata da corrispondere al 31.3.97
1° super	729.169	364.500	364.669
1°	632.919	316.500	316.419
2°	554.169	277.000	277.169
3° super	498.750	249.000	249.750
3°	422.919	211.000	211.919

4° super	385.000	192.500	192.500
4°	341.250	170.000	171.250
5°	291.669	145.000	146.669

B) A decorrere dalL'1.1.98, sulla base di quanto definito al precedente art. 13 (Contrattazione Decentrata) verranno erogate, quale elemento economico di II° livello i sottoriportati incrementi retributivi.

Livelli	Parametri	1.1.98
1° super	250	37.879
1°	217	32.879
2°	190	28.788
3° super	171	25.909
3°	145	21.970
4° super	132	20.000
4°	117	17.727
5°	100	15.152

APPRENDISTI

Livelli	Percentuale	1.1.98
3° primi 10 mesi	75%	16.478
dal 11° mese al 20°	83%	18.235
dal 21° mese	90%	19.773
4° super primi 8 mesi	75%	15.000
dal 9° mese al 16°	83%	16.600
dal 17° mese	90%	18.000
4° primi 8 mesi	75%	13.295
dal 9° mese al 19°	83%	14.713
dal 17° mese	90%	15.954

ART. 85 - PROSPETTO PAGA

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

ART. 86 - FRAZIONAMENTO RETRIBUZIONE

La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali e il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo per 26 la retribuzione stessa.

Il quoziente per la determinazione della paga oraria viene convenzionalmente fissato in 170.

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese od assenza non retribui ta) si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

ART. 87 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'Istituto dell'indennità di contingenza è regolato dagli accordi interconfederali in vigore tra le parti stipulanti e dalle successive disposizioni di legge.

A decorrere dall'1.5.96 di £. 20.000 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo interconfederale 31.7.92 è conglobato nell'indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.86 n. 38, così come modificata dalla legge 13.7.90 n. 91.

Conseguentemente, alla data del maggio 1996 l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale alla data dell'1.1.91 sarà aumentato di £. 20.000 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Pertanto a decorrere dall'1.5.96 l'indennità di contingenza è quella della sottoriportata tabella.

Livelli	Importi
1° Super	896.128
1°	896.128
2°	882.856
3° Super	875.442
3°	875.443
4° Super	871.445
4°	871.445
5°	866.473

TITOLO XXI - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

ART. 88 - TREDICESIMA MENSILITA'

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno gli Studi Professionali dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso lo Studio Professionale.

Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi al periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 76 del presente contratto, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

ART. 89 - QUATTORDICESIMA MENSILITà

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una mensilità della retribuzione in atto allo stesso 30 giugno. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

La data di riferimento per la maturazione della 14a mensilità nella misura di cui al comma precedente, decorre alL'1.7.93.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso lo Studio Professionale.

Dall'ammontare della 14a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 76 del presente contratto, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 14a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

TITOLO XXII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 90 - RECESSIONE

Al sensi dell'art. 2119 C.C., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Nel caso di licenziamento al sensi dell'art. 2119 C.C., la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ART. 91 - LICENZIAMENTO SEGUITO DA NUOVA ASSUNZIONE

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso lo stesso Studio Professionale deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

ART. 92 - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO PER MATRIMONIO

Al sensi dell'art. 1 della legge n. 7 del 9.1.63, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio: a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segna la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalla lett. a), b), c) del comma 3 dell'art. 2 della legge n. 1204 del 30.12.71, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello Studio Professionale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

ART. 93 - DIMISSIONI LAVORATRICE

In conformità alla norma contenuta nel comma 4 dell'art. 1 della legge n. 7 del 9.1.63, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro 1 mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 96 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini del preavviso di cui all'art. 94 del presente contratto e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.

ART. 94 - TERMINI DI PREAVVISO

I termini di preavviso sono i seguenti:

n.	Livello	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità
I	Livello Super	90 gg.	120 gg.
I	Livello	90 gg.	120 gg.
II	Livello	60 gg.	90 gg.
II	Livello Super	30 gg.	40 gg.
III	Livello	30 gg.	40 gg.
IV	Livello Super	20 gg.	30 gg.
IV	Livello	20 gg.	30 gg.
V	Livello	15 gg.	20 gg.

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

ART. 95 - MANCATO PREAVVISO

Al sensi del comma 2 dell'art. 2118 C.C., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13a mensilità e

14a mensilità.

Su richiesta del lavoratore dimissionarlo, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 96 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge n. 297 del 29.5.82.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1 del novellato art. 2120 C.C., è quella globale di fatto.

TITOLO XXIII - NORME DISCIPLINARI

ART. 97 - DOVERI E SEGRETO D'UFFICIO

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

ART. 98 - PERMANENZA IN UFFICIO DEL LAVORATORE

E' vietato al personale ritornare nei locali dello Studio e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro o con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

ART. 99 - RITARDO

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nel confronto dei ritar datari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corri spondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva del ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

ART. 100 - CAMBIO DI RESIDENZA

E' dovere del personale di comunicare immediatamente allo Studio ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i conge di.

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

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

ART. 101 - PROVVEDIMENTI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 60 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e dall'art. 99 del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa con eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge, (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5), (licenziamento in tronco), si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo Studio in armonia con le norme di cui all'art. 2105 C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 60, dai commi 1 e 2 dell'art. 97 e dal comma 3 dell'art. 99 del presente contratto e in quelli di cui all'art. 2119 C.C..

ART. 102 - PROCEDIMENTI PENALI

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.

Salvo l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dallo Studio al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXIV - DIVISE E ATTREZZI

ART. 103 - DIVISE - ATTREZZI - STRUMENTI

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli

indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Il lavoratore è tenuto a conservare con cura e in buono stato gli attrezzi e gli indumenti fornitigli dal datore di lavoro.

TITOLO XXV - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

ART. 104 - CONDIZIONE DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui esse derivano.

TITOLO XXVI - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

ART. 105 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore dall'1.5.96 salvo diverse decorrenze espressamente previste e scadrà il 30.9.99.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata R.R., almeno 4 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.

Le parti si impegnano ad incontrarsi 3 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

TITOLO XXVII - ARCHIVIO CONTRATI

ART. 106 - ARCHIVIO CONTRATTI

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17 della legge n. 963/88, le parti contraenti il presente CCNL si impegnano a

inviare al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) Archivio Contratti - viale Lubin 2, ROMA, copia del presente contratto.

ALLEGATI

TITOLO III - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI - CONTRIBUTI PER L'ENTE BILATERALE - PROCEDURE

ART. 8 - CONTRIBUTI PER L'ENTE BILATERALE NAZIONALE

1) Le parti, al fine di assicurare operatività al nuovo sistema di "Relazioni Sindacali" e in particolare a quanto previsto dai precedenti artt. 3-4-5-6-7, convengono di attivare con propri contributi il finanziamento finalizzato alle spese derivanti dalle iniziative e dall'applicazione e gestione degli articoli sopra richiamati;

2) alla contribuzione sono tenuti, con le diverse modalità esplicitate al successivo punto 3, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL;

3) tale contributo, per la durata del presente CCNL, sarà costituito attraverso la contribuzione di quote annue denominate: "C.E.B." (quota Contributo Ente Bilaterale);

per i lavoratori la quota CEB sarà pari a £ ..... la cui ritenuta dovrà essere effettuata a carico dei lavoratori in coincidenza delle seguenti scadenze: 30 giugno 1997 - 30 giugno 1998 - 30 giugno 1999

- per i titolari di studio la quota "CEB" sarà pari a £ ..... per ogni dipendente, la cui somma dovrà essere versata al EBN in coincidenza delle scadenze previste a carico dei lavoratori;
- per i titolari di Studio che non avessero dipendenti dovranno versare al fondo la somma di £ ..... alle stesse scadenze di cui sopra.

4) L'adesione all'EBN dovrà risultare con atto di sottoscrizione da effettuare in apposito modulo dagli interessati.

5) Per la riscossione delle "Quote CEB" saranno definite specifiche convenzioni da stipularsi con Istituti di Credito Bancario prescelti.

Le parti convengono inoltre che per la realizzazione di quanto sopra e ai fini di un corretto e trasparente rapporto tra datori di lavoro e lavoratori aderenti all'EBN, sarà attivata la procedura di cui al successivo art. 8 bis.

ART. 8 BIS - PROCEDURA

A) Entro il .. i titolari degli Studi Tecnici Professionali e, tramite loro, i lavoratori dipendenti, riceveranno dall'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Studi Professionali Tecnici, il modulo di adesione all'Ente Bilaterale Nazionale.

B) Entro il ... copia dei moduli, compilati, corredati dall'allegata fotocopia di ricevuta di versamento con le indicazioni di cui al successivo punto C), dovranno essere inviati all'Ente Bilaterale Nazionale settore Studi Professionali Tecnici c/o la segreteria operativa della Confedertecnica, via Salaria 292 - 00199 Roma.

Una copia sarà tenuta dall'Amministrazione dello Studio anche per la certificazione dell'autorizzazione alla ritenuta dalle spettanze dei lavoratori relative alla Quota denominata "CEB", nonché per l'attestazione dell'avvenuto versamento degli aderenti all'EBN.

C) Le ritenute delle "Quote CEB" a carico dei lavoratori e dei titolari di studio destinate al fondo saranno versate a mezzo conto corrente presso l'Istituto di Credito Bancario prescelto e risultante nel modulo di ade sione, corredato di indicazione riguardante: la denominazione dello Stu dio, il numero dei lavoratori aderenti al fondo.

D) Entro il ..... agli aderenti all'Ente Bilaterale Nazionale, in attuazione di quanto previsto al precedente art. 6, l'Ente invierà al Titolare dello Studio, copie del CCNL comprensive di quelle da distribuire ai propri dipendenti e che sarà pari al numero delle adesioni all'EBN risultanti dal riscontro dei moduli ricevuti.

E) I lavoratori assunti successivamente alle date indicate ai punti A-B del presente articolo e comunque entro le scadenze del CCNL potranno ade rire all'EBN, trasmettendo l'apposito modulo all'EBN il quale, con le stesse modalità previste al punto D), invierà le copie del CCNL.

DICHIARAZIONE CONFEDERTECNICA

In coerenza con il nuovo sistema di "Relazioni Sindacali" la CONFEDERTECNICA si impegna affinché i titolari degli Studi portino a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente Titolo III (riprodotto all'allegato).

La CONFEDERTECNICA inoltre si rivolge ai liberi professionisti affinché riconoscano l'opera propositiva svolta e aderiscano ai rispettivi

sindacati di categoria potenziando la rappresentatività degli stessi e quindi della CONFEDERTECNICA la quale si impegna, per la durata del vigente CCNL, a garantire i servizi derivanti dalla costituzione dell'ENTE BILATERALE NAZIONALE a favore dei soli titolari degli Studi che applicano il presente CCNL e che sono in regola con i contributi previsti negli artt. 8 e 8 bis.

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELL'ISTITUTO DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

L'anno 1995 il giorno 26 mese gennaio in Milano

TRA

CONFEDERTECNICA (Confederazione nazionale delle libere professioni tecniche) in rappresentanza di: FEDERARCHITETTI (Sindacato Nazionale architetti liberi professionisti) - FEDERGEOMETRI (Sindacato nazionale geometri liberi professionisti) - FEDERPERITI INDUSTRIALI (Sindacato Nazionale Periti Industriali Liberi Professionisti SPILP) - SINGEOP (Sin dacato Nazionale geologi liberi professionisti) - SNILPI (Sindacato Nazio nale Ingegneri liberi professionisti) - SINDACATO NAZIONALE DOTTORI AGRONOMI LIBERI PROFESSIONISTI

E

- FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana lavoratori commercio turismo servi zi)
- FISASCAT-CISL (Federazione Italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo)
- UILTuCS-UIL (Unione italiana lavoratori turismo commercio servizi)

VISTO

la legge 451 del 19.7.94 modificativi della normativa che regolamenta i contratti di formazione e lavoro di cui alla legge n. 863/84 e successive modificazioni:

CONSIDERATA

l'oggettiva necessità di definire nazionalmente la procedura di applicazio ne delle norme di legge citate, data la difficoltà di procedere ad accordi di gestione territoriale anche in coerenza con quanto normato in proposito nel CCNL del 19.7.93 in tema di secondo livello di contrattazione (dichiarazione a verbale dopo art. 106 CCNL).

SI E' STIPULATO IL PRESENTE ACCORDO

1) Le parti, tenuto conto di quanto previsto in materia di classificazione del Personale dal CCNL 19-7-93, convengono di individuare

nei livelli 4° super e 3° livello le professionalità INTERMEDIE di cui alla legge n. 451/94;

2) le professionalità ELEVATE vengono individuate dal 3° livello super al 1° livello super;

3) l'inquadramento iniziale non potrà essere inferiore di oltre un livello rispetto a quello da raggiungere;

4) per quanto riguarda il Cfl di tipo b) questo sarà utilizzato per tutti i livelli escluso il V° livello;

5) per tutto quanto non espressamente citato si fa riferimento alla legge n. 451/94 e alle disposizioni di legge vigenti;

6) le parti infine allo scopo di facilitare le modalità e la procedura per richieste di Cfl convengono sull'opportunità dell'utilizzo della modulistica di cui all'allegato 1) che fa parte integrante del presente Accordo.

ALLEGATO 1 - (FACSIMILE)
(da riprodurre su carta intestata dello Studio)

Spett.le
Ufficio Provinciale
del Lavoro e M.0.
via
CAP

e. p.c.
All'Osservatorio Naz. Confedertecnica e
FILCAMS-FISASCAT-UILTuCS
Segreteria Operativa
via della Braida 4
MILANO

Oggetto:

RICHIESTA ASSUNZIONE, C.F.L. E RELATIVO PROGETTO

Il sottoscritto (1)(libero professionista titolare) Nella sua qualità di titolare dello (2) (nome dello studio o società e settore)

Sito in (città) Prov. via n Cap

Codice ISTAT o settore produttivo (5)(indicare il codice Istat o il settore produttivo) Contratto applicativo: (6)(C.C.N.L. Studi Professionali Tecnici) con organico di dipendenti n (7)(specificare il numero totale)

	Di cui		Alla data di presentazione della domanda (8)(indicare separatamente il numero dei dipendenti alla data di presentazione della domanda)		Al(9)(indicare separatamente il numero dei dipendenti al 31/12/dell'anno precedente)		Al(10)(indicare separatamente il numero dei dipendenti al 31/12 di 2 anni precedenti	
	A tempo indeter.	A termine	A tempo indeter.	A termine	A tempo indeter.	A termine		
Impieg. f.t.(11)								
t.p.(12)								
Operai f.t.(13)								
t.p.(14)								
Apprendisti								
Totale								

Precedente utilizzo di Cfl (15)
(specificare numero, qualifiche, durata e percentuale di conferme a tempo indeterminato di precedenti ricorsi a Cfl da parte del titolare)

n.	qualifiche	Tempi	% conforme

chiede venga approvato il progetto di formazione lavoro per:
(16)indicare i dati relativi al personale che si intende assumere in Cfl)

Numero Progressivo	nome, cognome, età, residenza,	titolo di studio, n. Libretto di lavoro	Livello inquadramento altro	
			iniziale	finale

n. complessivo delle unità interessate all'assunzione .....durata del/i contratto/i di formazione e lavoro: 12 o 24 mesi, o frazioni

N.	Qualifiche	mesi	Tempi di assunzione
			Entro il:
			Entro il:
			Entro il:

La formazione consisterà nell'impartire nozioni teorico-pratiche necessarie per lo svolgimento delle mansioni e il conseguimento della qualifica in oggetto della formazione stessa e consentirà l'inserimento nella posizione lavorativa sopra indicata, conseguente alla progressiva acquisizione delle capacità professionali.

- la formazione sarà di norma, impartita presso i locali dello Studio, dove viene svolta l'attività lavorativa;
- i contenuti dell'istruzione avranno particolare riferimento a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative in materia.

La formazione sarà realizzata sotto la guida del titolare o di altre perso ne esperte, anche nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

La retribuzione sarà conforme a quella all'uopo prevista dal vigente CCNL, per i dipendenti degli Studi professionali tecnici.

Ai sensi della legge n. 618/62 il sottoscritto dichiara che non vi sono stati negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione del personale con la stessa qualifica.

Dichiara inoltre che il presente progetto standard non sarà applicato a giovani che abbiano già fruito di progetti formativi finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Dichiara infine di rispettare il vigente CCNL e le norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Gli oneri del finanziamento sono a totale carico dello Studio.

La presente richiesta è formulata in ottemperanza alle norme dell'accordo sindacale stabilite tra le parti firmatarie del CCNL del 19.7.93 recepito dal Ministero del lavoro il .....

All. 1A - Attestato da cui risulti l'iscrizione dello Studio a una Associazione aderente alla CONFEDERTECNICA

LEGENDA

(1) (libero professionista titolare)
(2) (nome dello studio o società e settore)
(3) (nella sua attività di (consulente, o progettista, o ecc.))
(4) (indicare il sindacato di riferimento del titolare (federarchitetti federazione dottori agronomi e forestali o federperiti industriali o singeop o snilpi)
(5) (codice istat)
(6) (contratto applicato: CCNL Studi Professionali Tecnici)
(7) (specificare il numero totale)
(8) (indicare separatamente il numero dei dipendenti alla data di

presentazione della domanda)
(9) (indicare separatamente il numero dei dipendenti al 31/12 dell'anno precedente)
(10)(indicare separatamente il numero dei dipendenti al 31/12 di 2 anni precedenti)
(11)(f.t. full time (tempo pieno))
(12)(p.t. part time (tempo parziale))
(13)(f.t. full time (tempo pieno))
(14)(p.t. part time (tempo parziale))
(15)(specificare numero, qualifiche, durata e percentuale di conferme a tempo indeterminato di precedenti ricorsi a Cfl da parte del titolare)
(16)(indicare i dati relativi al personale che si intende assumere in Cfl)

ALLEGATO - Riferimento Parte Prima, Titolo VI art. 11 lett. B

ALL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE

Il sottoscritto.....qualifica..... livello .....
Studio Professionale ..... sito in ..... prov.
.....Via .....n. .....cap
.....(indirizzo privato) Via ..... n... cap..... città
.....

Sulla base di quanto previsto al Titolo VI art. 11 lett. B del CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Professionali Tecnici e Società operanti nel settore delega codesta Amministrazione dello Studio a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità quale contributo da versare alla

FILCAMS-CGIL DI
FISASCAT-CISL DI
UILTuCS-UIL DI

La delega s'intende tacitamente rinnovata, qualora nel mese di dicembre di ciascun anno non venga data formale disdetta all'Amministrazione dello Studio e all'Organizzazione Sindacale

Data .....

Firma .....

ALL'AMMINISTRAZIONE DELLO STUDIO

Il sottoscritto .... qualifica..... livello
.....Studio Professionale .....

Sulla base di quanto previsto al Titolo VI art. 11 lett. B del CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Professionali Tecnici e Società operanti nel settore delega codesta Amministrazione dello Studio a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità quale contributo associativo

da versare alla

FILCAMS-CGIL DI
FISASCAT-CISL DI
UILTuCS-UIL DI

La delega s'intende tacitamente rinnovata, qualora nel mese di dicembre di ciascun anno non venga data formale disdetta all'Amministrazione dello Studio e all'Organizzazione Sindacale

Data .....

firma .....

STATUTO E REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE
DEL SETTORE DELLE PROFESSIONI TECNICHE

STATUTO

Art. 1 - Costituzione.

Conformemente a quanto previsto dal Titolo 11 art. 7 del CCNL per i lavoratori dipendenti dagli Studi Professionali tecnici e Società operanti nel settore è costituito ad iniziativa a della CONFEDERTECNICA - FEDERARCHITETTI - FEDERGEOMETRI - FEDERPERITI - SPILP - SINGEOP - SNILPI - FEDERAZIONE DOTTORI AGRONOMI E FORESTALI e dalla FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL L'ENTE BILATERALE NAZIONALE del settore delle professioni tecniche di seguito denominato E.B.N./S.P.T.

Art. 2 - Natura.

L'E.B.N./S.P.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 3 - Durata.

La durata dell'E.B.N./S.P.T. è a tempo indeterminato.

Art. 4 - Sede.

L'E.B.N./S.P.T. ha sede in .....

Art. 5 - Scopi.

L'E.B.N./S.P.T. attua e concretizza a livello nazionale.

A) le iniziative che si richiamano al punti a), b), c) di cui all'art. 3 (Osservatorio Nazionale) e in particolare.

- organizza e gestisce, con le modalità più opportune, la divulgazione delle relazioni predisposte dall'Osservatorio Nazionale relative all'esame del quadro economico e produttivo del settore, dei vari settori professionali tecnici strutturalmente omogenei e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali;
- organizza e gestisce la formazione e la qualificazione professionale;
- organizza e gestisce i progetti formativi per singole figure professionali;
- organizza e gestisce quanto demandato dal Gruppo di lavoro per le pari opportunità.

B) Le iniziative che si richiamano ai punti A), B), C), D), E) di cui all'art. 10 (mercato del Lavoro) e in particolare:

- organizza e gestisce la formazione professionale che anche in rapporto ai compiti previsti al successivo punto C) dovrà tendere alla realizzazione di una formazione professionale permanente. Al riguardo, nell'ambito dei compiti assegnati, predispone e realizza i possibili e necessari confronti con tutti i soggetti pubblici e/o privati che su tale materia, anche per effetto di norme giuridico/legislativo, risultino coinvolti;
- organizza e gestisce tutto quanto derivante dall'accordo che le parti stipulanti il presente CCNL hanno raggiunto e ratificato presso il Ministero del Lavoro in materia di contratti e formazione lavoro (Cfl) nonché i possibili programmi/progetti di utilizzo della 223/91;
- organizza e gestisce la formazione mediante stages utilizzando i progetti predisposti dalle parti e/o dall'Osservatorio Nazionale nonché quelli dell'U.E.

C) Predispone progetti e stipula convenzioni con:

ENTI, ISTITUTI, CONSIGLI E/O COLLEGI NAZIONALI DEGLI ORDINI PROFESSIONALI, MINISTERI, nonché con strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui ai punti A) e B) sopra richiamate;
ENTI, ISTITUTI, ASSOCIAZIONI/FONDAZIONI di Previdenza, nonché con

strutture pubbliche e/o private abilitate ad attività di servizio per le materie di cui all'art. 1 previdenza e assistenza integrativa) e all'art. 9 lett. C (sicurezza sul lavoro).

D) Predispone e organizza: l'invio dei moduli di adesione all'E.B.N./S.P.T. la distribuzione del testo contrattuale agli aderenti all'E.B.N./S.P.T.

Art. 6 - Soci e beneficiari.

Sono soci dell'E.B.N./S.P.T. le Organizzazioni nazionali dei lavoratori e dei titolari di studio firmatarie del CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Professionali Tecnici di Società di professionisti operanti nel settore tecnico stipulato il .....

Le risorse dell'E.B.N./S.P.T. saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative e delle attività di cui all'art. 5, in ragione del gettito derivante dal finanziamento.

Art. 7 - Finanziamento.

L'E.B.N./S.P.T. è finanziato da quote annue denominate "C.E.B.", versate dai titolari di Studio e dai loro lavoratori dipendenti nella misura prevista dal vigente CCNL per i lavoratori dipendenti dagli Studi Professionali Tecnici di Società di professionisti nel settore tecnico stipulato il .....

Le quote a carico dei dipendenti saranno trattenute dai titolari di Studio e versate all'E.B.N./S.P.T., unitamente a quelle a proprio carico, con le modalità stabilite nel regolamento.

Art. 8 - Organi dell'E.B.N./S.P.T.

Sono organi dell'E.B.N./S.P.T.:

- l'Assemblea
- il Presidente
- il Vice Presidente
- il Comitato Esecutivo
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 9 - Assemblea.

L'assemblea è composta in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori e dei titolari di Studio da 18 mem bri, nominati:

- n. 9 delle Organizzazioni Nazionali dei titolari di studio di cui n. 3 nominati da CONFEDERTECNICA, n. 1 nominato dalla FEDERARCHITETTI, n. 1 nominato dalla FEDERGEOMETRI, n. 1 nominato dalla FEDERPERITI, n. 1 nominato dal SINGEOP, n. 1 nominato dal SNILPI, n. 1 nominato dalla FEDERAZIONE DOTTORI AGRONOMI E FORESTALI
- n. 9 dalle Organizzazioni Nazionali dei Lavoratori di cui al n. 3 nominati dalla FILCAMS-CGIL, n. 3 nominati dalla FISASCAT-CISL, n. 3 dalla UILTuCS-UIL.

I membri dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Il nuovo membro avrà la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

Art. 10 - Poteri dell'assemblea.

Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente e il Vice Presidente;
- approvare i regolamenti interni dell'E.B.N./S.P.T.;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 5 del presente Statuto;
- provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.N./S.P.T.;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.N./S.P.T.;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori e i Sindaci;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondere in caso di ritardato pagamento;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 11 - Riunioni dell'assemblea.

L'assemblea si riunisce ordinariamente almeno 2 volte all'anno, e,

straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno 6 dei membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.N./S.P.T.. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto.

Art. 12 - Il Presidente.

Il Presidente dell'E.B.N./S.P.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori e la volta successiva tra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei Titolari di Studio. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.

Spetta al Presidente dell'E.B.N./S.P.T. di:

- rappresentare l'E.B.N./S.P.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.

Art. 13 - Il Vice Presidente.

Il Vice Presidente dell'E.B.N./S.P.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti le organizzazioni dei titolari di studio e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti le Organizzazioni dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti

di Titolari di Studio il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti dei lavoratori e viceversa.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 14 - Il Comitato Esecutivo.

Il Comitato Esecutivo si compone di 6 membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti.

a) il Presidente dell'Assemblea;
b) il Vice presidente dell'Assemblea;
c) 2 membri nominati dalle Organizzazioni dei titolari di Studio;
d) 2 membri nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

Art. 15 - Poteri del Comitato Esecutivo.

Spettata al Comitato Esecutivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'E.B.N./S.P.T.;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.N./S.P.T.;
- assumere e licenziare il personale dell'E.B.N./S.P.T. e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.N./S.P.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 16 - Riunioni del Comitato Esecutivo.

Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni 2 mesi, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno 2 membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.N./S.P.T..

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno 4 membri.

Le delibere sono valide se ricevono il voto favorevole di almeno 4 membri.

Ciascun membro ha un voto.

Art. 17 - Il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Collegio dei Sindaci è composto di 3 membri effettivi così designati: 1 dalle Organizzazioni dei Titolari di Studio, 1 dalle Organizzazioni dei lavoratori, il 3° scelto di comune accordo, che ne è il Presidente.

Le predette Organizzazioni designano inoltre 2 Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni e hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.N./S.P.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre e ogni qualvolta il Presidente del collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convoca zione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

I sindaci potranno partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Art. 18 - Il patrimonio dell'E.B.N./S.P.T.

Le disponibilità dell'E.B.N./S.P.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente art. 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.N./S.P.T. le somme e i beni mobili e immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previa, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.N./S.P.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito e alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti degli Studi professionali e Società di professionisti operanti nel settore tecnico il patrimonio dell'E.B.N./S.P.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 5 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo al beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.N./S.P.T. è quello del "secondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.N./S.P.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 19 - Gestione dell'E.B.N./S.P.T.

Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.N./S.P.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 18. Ogni pagamento di spese e ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Art. 20 - Bilancio dell'E.B.N./S.P.T.

Gli esercizi finanziari dell'E.B.N./S.P.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.N./S.P.T. e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patri moniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo e del Collegio dei Revisori dei Conti, nonché il bilancio preven tivo devono essere trasmessi, entro 10 giorni dall'approvazione alle Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 21 - Liquidazione dell'E.B.N./S.P.T.

La messa in liquidazione dell'E.B.N./S.P.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'art. 1 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizione di legge;
b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta e al versamento dei contributi.

Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso l'E.B.N./S.P.T. i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalla Organizzazione dei Titolari di Studio e tre nominati dall'Organizzazione dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.N./S.P.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.

In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale tenuti presenti i suddetti scopi.

Art. 22 - Modifiche statutarie.

Qualunque modifica al presente statuto, nonché al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'art. 1 e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.N./S.P.T. con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Art. 23 - Controversie.

Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Assemblea.

Art. 24 - Disposizioni finali.

Per quanto non è necessariamente previsto dal presente statuto, valgono le norme di cui al Regolamento e, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'Ente Bilaterale Nazionale delle Professioni Tecniche costituito ai sensi dell'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti dagli Studi professionali Tecnici e delle Società di Professionisti operanti nel settore tecnico del .....

La misura delle quote annue di finanziamento all'Ente Bilaterale Nazionale delle professioni tecniche è stabilita in £ ..... per quota a carico dei lavoratori, di £ ..... per ogni dipendente a carico dei titolari di studio, di £ ..... a carico dei titolari di studio che non hanno dipendenti. La misura delle quote potrà essere variata solo ad opera delle Organizzazioni Nazionali stipulanti il CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Professionali tecnici e Società di Professionisti operanti nel settore tecnico.

Le quote a carico dei lavoratori dipendenti saranno trattenute dal titolare dello Studio all'atto del pagamento delle retribuzioni riferite al mese ..... Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce "Quota C.E.B." nel foglio paga e nel libro paga.

Le quote a carico dei titolari di studio devono essere versate all'Ente Bilaterale Nazionale del settore delle Professioni tecniche alle stesse scadenze di cui al comma (3) avvalendosi esclusivamente del sistema di riscossione appositamente individuato a livello nazionale di cui al CCNL.

Gli importi delle quote di cui ai precedenti commi (2), (3), (4) devono

essere versati entro il mese successivo al periodo di paga al quale si riferisce il versamento. In caso di ritardato versamento sono dovuti all'Ente Bilaterale Nazionale del settore delle professioni tecniche gli interessi di mora fissati nella misura del 10%, in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto dell'E.B.N./S.P.T. medesimo ad agire per vie legali.

I lavoratori dipendenti e i titolari di studio che intendono avvalersi delle iniziative/attività promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale del settore delle Professioni tecniche sono tenuti a comprovare l'avvenuto versamento delle quote di propria competenza mediante l'esibizione del foglio paga e/o copia della ricevuta di versamento.

Entro il 30 gennaio di ogni anno l'Ente Bilaterale Nazionale delle Professioni tecniche è tenuto ad inviare alle Organizzazioni stipulanti di cui all'art. 1 dello Statuto il riepilogo delle quote versate nell'anno precedente, distinto per numero di dipendenti e dei titolari di studio cui si riferiscono.

MODULO DI ADESIONE ALL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL SETTORE DELLE
PROFESSIONI TECNICHE

Aderendo a quanto previsto al Titolo II art. 7 (Ente Bilaterale Nazionale e al Titolo III artt. 8 e 8 bis (FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI CONTRIBUTO E.B.N./S.P.T. - PROCEDURE) del CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Professionali Tecnici e Società di Professionisti operanti nel settore tecnico del ....., i sottoscritti firmatari del presente modulo si impegnano, per la parte di rispettiva spettanza, a contribuire al finanziamento dell'E.B.N./S.P.T. attraverso il versamento delle quote annue denominate C.E.B. alle scadenze e con le modalità previste dal CCNL.
Le suddette quote saranno versate sul c/c .....

STUDIO .....
Professione .....
Indirizzo .....
Cap..... Comune..... Prov. .....
Firma del titolare dello Studio

LAVORATORI

COGNOME NOME ABITAZIONE FIRMA
.....
.....

FOTOCOPIA RICEVUTA VERSAMENTO

PROTOCOLLO

Le parti stipulati il CCNL in ordine al problema del praticantato professionale, convengono quanto segue:

1) le parti definiscono il praticantato come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista regolarmente iscritto al Consiglio dell'Ordine per il periodo di tempo predeterminato dalla legge regolante l'Ordine Professionale prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

2) Conformemente a tale scopo, il periodo di praticantato ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di un bagaglio culturale e professionale, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma di garantire comunque la collettività sulla piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista.

3) Le parti riconoscono tuttavia che l'attività del praticante, pur diretta essenzialmente all'arricchimento della propria preparazione professionale ha comunque dei risvolti positivi per lo stesso professionista presso il quale si volge la pratica, in misura variabile ma normalmente crescente nel tempo in relazione all'esperienza maturata dal praticante.

4) Le parti pur escludendo concordemente che nel praticantato sia ravvisabile in alcun modo un rapporto di lavoro subordinato, ritengono tuttavia conforme a principi di equità che il professionista corrisponda al praticante un rimborso spese, a partire dal momento in cui l'esperienza dello stesso acquisita risulti positiva anche per lo stesso professionista.

Le parti convengono conseguentemente che i primi sei mesi del praticantato debbano essere del tutto gratuiti, mentre ritengono che successivamente debba essere corrisposto un rimborso spese che tenga conto dell'apporto professionale del praticante a favore dello studio. Detto contributo è diretto a rimborsare il praticante delle spese affrontate per l'esercizio della pratica professionale.

5) Con il presente protocollo le parti firmatarie del CCNL convengono di aver superato ogni problema connesso all'art. 7, lett. B) del CCNL 19.7.93.

PROTOCOLLO

Le parti stipulanti il CCNL, in ordine al problema del praticantato profes sionale, convengono quanto segue.

Premesso:

1) che in Italia tale materia trova oggi applicazione in modo difforme tra le varie professioni.
2) che nello specifico settore delle professioni tecniche, tale materia, riveste particolare rilevanza ai fini: del riconoscimento dei titoli italiani o di altre nazionalità per l'esercizio della professione, del rapporto scuola lavoro, della formazione e della occupazione.
3) che il periodo di praticantato professionale deve essere inteso come momento propedeutico di apprendimento e di evoluzione cultura e scientifica finalizzato a formare professionalmente il futuro Libero Pro fessionista.
4) che nel rapporto di praticantato non esiste subordinazione nel senso che il praticante non è inserito nella struttura organizzativa e produttiva dello studio, e pertanto non instaura col professionista alcun rapporto gerarchico di lavoro.
5) che al riguardo le parti intendono contribuire al riordino di tale materia elaborando specifiche proposte da presentare agli organi competenti.

Ciò premesso:

I. Le parti definiscono il praticantato come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista regolarmente iscritto al Consiglio dell'Ordine per il periodo di tempo predeterminato dalla legge regolante gli Ordini o Collegi Professionali prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

II. Conformemente a tale scopo, il periodo di praticantato ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di un bagaglio culturale e professionale, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e cioè non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma di garantire comunque la collettività sulla piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista.

III. Le parti escludono concordemente che nel praticantato sia ravvisabile in alcun modo un rapporto di lavoro subordinato.
Le parti convengono conseguentemente che i primi sei mesi del praticantato debbano essere del tutto gratuiti, mentre ritengono che successivamente possa essere corrisposto un contributo a titolo di rimborso spese.
Detto contributo è diretto a rimborsare il praticante delle eventuali spese affrontate nel periodo del praticantato.

IV. Con il presente protocollo le parti firmatarie del CCNL convengono di aver superato ogni problema connesso al praticantato.

þþþþ