I

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

L'anno 1996, il giorno 19 del mese di dicembre

TRA

la CIPA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI, rappresentata dal suo Presidente Rag. Sergio Splendori con una delegazione unitaria composta dai Signori:

Dott. Renato Cava, Rag. Graziano Niccolai, Prof. Luciano Dattilo, Prof.ssa Giuseppina Tarantola, Carlo Righetti e Claudio Toccafondi Spedizionieri Doganali, Gen. Giancarlo Servolini Presidente Federpol, Cav. Italo Pagliai, Col. Andrea Marciano', Cav. Carmelo Segreto Delegati Federpol, Avv. Nicola Brunetti Delegato Unione Italiana Forense (U.I.F.).

in rappresentanza delle Federazioni di categoria aderenti:

- Professioni Legali
- Professioni Tecniche
- Professioni Sanitarie
- Professioni Economico Amministrative
- Professioni Specializzate
- Operatori dell'Opinione Pubblica
- Operatori dell'Investigazione,Informazione,Sicurezza (Federpol)
- Professioni dell'Insegnamento
- Professioni Artistiche, Culturali e Scientifiche
- Unione Italiana Forense (U.I.F.)

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL) rappresentata dal Segretario generale Aldo Amoretti, dal Vice Segretario vicario Pietro Ruffolo, dai Segretari Ivano Corraini, Maria Antonia Franceschini, Bruno Perin e Claudio Treves e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale Luisa Albanella, Fabrizio Angelelli, Dalida Angelini, Antonio Apicella, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Lorella Baldi, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Marina Bergamin, Marco Bertolotti, Alessandro Betto, Ennio Bianchi, Dino Bonazza, Moreno Bottoni, Domenico Campagnoli, Ramona Campari, Franco Capasso, Anna Cappelli, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Luigi Castiglione, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Franco Chiereghi, Luciano Chiodo, Eda Ciccarelli, Alessandra Cicoria, Canio Cioffi, Lara Clementi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Silvano Conti, Eligio Conversano, Gianni Copelli, Roberta Copertini,

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

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario generale Gianni Baratta, dai Segretari nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri, da Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, Luigino Pezzuolo, Marco Pinna, Giovanni Pirulli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Adriolo, Vittorio Armando, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rocco Carbone, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Gina Cotroneo, Franco Di Liberto, Jimma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferrucio 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 Sirmi, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varagona; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario confederale Natale Forlani.

La Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTUCS) 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: Carlo Amoretti, Sergio Amari, Paolo Andreaini, Bruno Bettocchi, Bruno Boco, Gianni Callegaro, Renzo Canella, Grazia Chisin, Michele De Simone, Giovanni Gazzo, Pietro La Torre, Giulio Parisi, Giannantonio Pezzetta, Paolo Poma, Sandro Sansoni, Antonio Vargiu, Luca Visentini e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario confederale Antimo Mucci.

VISTI

i Contratti Nazionali di Lavoro del 1953 - 1968 - 1978 e successive modificazioni ed integrazioni

E

i relativi Accordi Nazionali di rinnovo e di aggiornamento stipulati a Roma presso la Sede della CIPA in data 8/3/1983 e 21/6/1983 e quelli di rinnovo siglati il 21/1/1988 e il 10/12/1992 alla presenza e con la partecipazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti degli Studi Professionali composto da:

- introduzione;
- premessa;
- parte prima (VII Titoli, 13 articoli);
- parte seconda (XXVIII Titoli, 106 articoli);
- n° 2 allegati.

Letti, approvati, e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le parti stipulanti.

IV

TESTO DEL C.C.N.L.

Premesso

- che in data 29/5/1995 le OO.SS. nazionali di categoria FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL hanno formalizzato alla CIPA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI regolare disdetta del CCNL 10/12/1992;

- che in data 27/7/1995 la CIPA ha confermato la sua disponibilità al rinnovo del CCNL del 10/12/1992;

- che in data 31/7/1995 le OO.SS. nazionali di categoria hanno trasmesso alla CIPA la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL del 10/12/1992;

- che in data 31/10/1995 le stesse OO.SS. illustrato in sede CIPA le richieste contenute in piattaforma;

- che in tale circostanza si è 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 del 10/12/1992;

- che al fine di rendere praticabile la comune volontà di consolidare e migliorare i risultati conseguiti con la precedente esperienza contrattuale, le parti hanno convenuto di di attivare un nuovo sistema di "Relazioni Sindacali" che armonizzi, attraverso le norme e le procedure contrattuali, anche quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo Italiano di cui al Protocollo del 23/7/1993, per quanto compatibile con il settore degli Studi Professionali, e quanto previsto dalle norme di legge e dalle direttive U.E. richiamate nel CCNL 10/12/1992, rispetto alle loro modifiche e/o innovazioni avvenute successivamente a tale data.

Tutto ciò premesso le parti hanno stipulato il presente CCNL che va inteso come un contributo affinchè lo stesso, al suo rinnovo, si realizzi con la stesura di un testo contrattuale che valorizzi le specificità settoriali e contestualmente sia da valere per tutto il comparto delle attività professionali in forma singola, associata o societaria.

PREMESSA

Le parti si danno atto della assoluta specificità del comparto delle libere professioni e dei servizi professionali e riconoscono che tale comparto non può in alcun modo essere assimilato o equiparato ad altri comparti economici e/o contrattuali.

Le parti a conferma di quanto sottoscritto in tema di "Diritti di Informazione e Relazioni Sindacali" nel CCNL del 10/12/1992, convengono di consolidare e migliorare le relazioni sindacali attraverso la definizione di un sistema che favorisca corretti e proficui rapporti tra le parti tesi a contribure allo sviluppo e al ruolo del settore sia sotto l'aspetto economico/produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.

Le parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle OO.SS. datoriali degli Studi Professionali e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano di perseguire tale intendimento mediante la costituzione di strumenti bilaterali finalizzati ad una gestione attiva e dinamica del CCNL e per affontare problematiche di rilevante interesse relative alle tendenze qualitative e quantitative dell'occupazione e al ruolo delle attività professionali nell'economia nazionale ed europea.

Le parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sulla esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

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".

Le parti, infine, concordano che tale volontà comune è coerente con quanto emerge dalle intese Comunitarie (Maastricht) in relazione al recepimento delle Direttive Cominitarie riguardanti il dialogo sociale e le relazioni sindacali che vengono affidate alle parti sociali.

Nell'ambito di questo reciproco impegno di lavoro, le parti riconfermano la precedente intesa relativa ad avviare le trattative per il rinnovo del prossimo CCNL fino da 3 mesi prima della sua scadenza.

In tale ambito la CIPA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI si impegna ad operare per pervenire alla stesura di un testo contrattuale unitario da valere per tutto il settore delle libere professioni.

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 CIPA -CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI e le OO.SS Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio economico 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 ed indirettamente da modifiche di rinormazione e/o legislative inerenti l'esercizio delle libere professioni 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, nonchè l'andamento dell'occupazione femminile, conle possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 e la legge n. 125 del 10/4/1991;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- la struttura dei settori professionali nonchè la prevedibile evoluzione degli stessi;
- i problemi relativi allo stato di applicazione delle principali leggi sul settore nonchè le eventuali loro modifiche derivanti dal processo di riforma delle Libere Professioni, anche alla luce dei problemi connessi all'attuazione della Direttiva 89/48 CEE recepita nel D.L. 27/1/1992, n. 115.

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 la 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 - Job Sharning.
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'applicahilità della Legge 190/85);

,) l'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali;
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 20/05/1990 e della Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27/11/1991;
7) la costituzione degli strumenti bilaterali.

TITOLO II
STRUMENTI BILATERALI

ART.2

ISTITUZIONE E COMPOSIZIONE DEGLI STUMENTI BILATERALI

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi previsti nella Premessa e nel precedente art.1 del presente Contratto, concordano di istituire i sottoelencati 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
B) LA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
C) IL GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Tutti con sede in Firenze presso la sede legale della CIPA - Confederazione Italiana dei Professionisti e Artisti.

Ciascuno di tali organismi è composto da un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali aderenti alla CIPA - Confederazione Italiana dei Professionisti e Artisti e firmatarie del presente CCNL.

Tale rappresentante (per il quale potrà essere indicato un supplente e che potrà eventualmente cumulare la partecipazione anche a più degli organismi suddetti) sarà designato dalla rispettiva Organizzazione Sindacale e comunicato alla CIPA - Confederazione Italiana dei Professionisti e Artisti la quale, entro 30 giorni dalla firma del CCNL presso il Ministero del Lavoro, comunicherà alle OO.SS. dei lavoratori i nominativi fino ad allora pervenuti.

La FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL designeranno cumulativamente tanti membri quanti quelli comunicati come sopra dalla CIPA - Confederazione Italiana dei Professionisti e Artisti.

I componenti degli organismi previsti dal presente articolo annualmente, di norma nel secondo semestre, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto ed inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti un rapporto conclusivo.

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, strutturalmente omogenei e le relative prospettive di sviluppo, sullo sato 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 relativi alla realizzazione e all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato, di contratti a termine ,nonchè sulle intese relative a: stages, utilizzo della L.223/91;

e) riceve dalle Organizzazioni aderenti gli accordi realizzati a livello di studio curandone l'analisi e la registrazione;

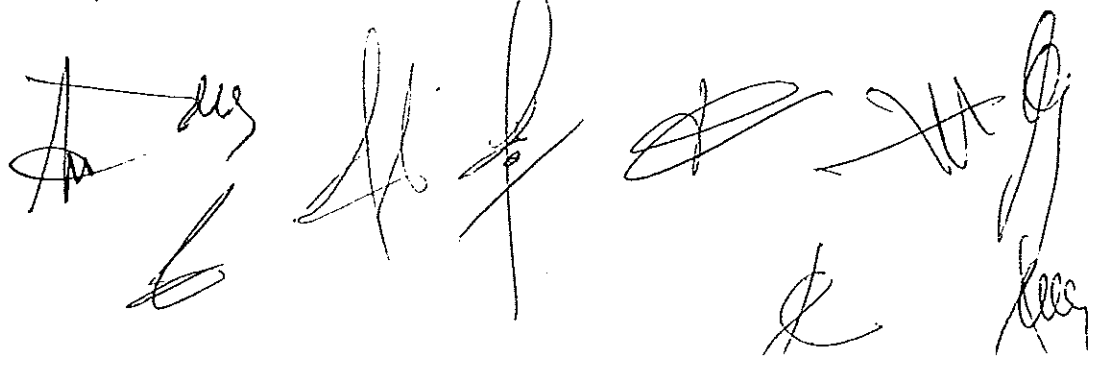
f) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni Internazionali a cui aderiscono i rispettivi Sindacati delle professioni e dei lavoratori italiani;

g) predispone e organizza l'invio dei moduli di adesione al contributo finalizzato al funzionamento delle "Relazioni Sindacali" cosi come previsto agli artt.7 e 8 del presente CCNL.

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 avviso di ricevimento, le organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le organizzazioni locali ad essa facenti capo.
All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce 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.

2) La data della convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) 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 copia 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 OPPORTUNITA'

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 uomo/donna lul lavoro.
In questo senso il Gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla L.125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

ART.6

DISTRIBUZIONE DEL C.C.N.L.

Le parti, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, conventgono di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro finalizzato sia alla estensione della rappresentanza delle parti firmatarie sia al servizio ai lavoratori che da ciò ne scaturisce.
Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale per il cui utilizzo avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Per i fini di cui sopra, i titolari degli studi professionali sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo loro dipendente in servizio copia del presente contratto entro 60 giorni dalla sottoscrizione presso il Ministero del Lavoro.

TITOLO III
FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI CONTRIBUTI FINALIZZATI - PROCEDURE

ART.7

CONTRIBUTI FINALIZZATI

1) Le parti, al fine di assicurare operatività al nuovo sistema di "Relazioni sindacali" ed in particolare a quanto previsto al Titolo II artt. 3-4-5-6- e al Titolo VII artt. 12 e 13, convengono di attivare con propri contributi il finanziamento finalizzato alle spese derivanti dalle iniziative e dalla applicazione e gestione degli articoli sopra richiamati

2) L'adesione al contributo finalizzato dovrà risultare con apposito modulo di adesione così come previsto al successivo art.8.

3) Tale contributo, per la durata del presente CCNL, sarà costituito attraverso il versamento di quote annue denominate "CO.AS.CO. - PROFESSIONISTI E ARTISTI" (Contributo di Assistenza Contrattuale).

4) Alla contribuzione sono interessati, con le modalità esplicitate al successivo punto 5), tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenticompresi nella sfera di applicazione del presente CCNL.

5)

a) Per i lavoratori il contributo fisso individuale quale quota annua "CO.AS.CO. - PROFESSIONISTI E ARTISTI" pari a Lit. 15.000 (quindicimila).

b) Per i titolari di studio datori di lavoro il contributo fisso quale quota annua "CO.AS.CO. - PROFESSIONISTI E ARTISTI" sarà pari a Lit. 30.000 (trentamila).
Tali somme dovranno essere versate con la scadenza dei contributi relativi al mese di settembre di cascun anno.

c) I contributi a carico dei lavoratori saranno di competenza della FILCAMS-CGIL/FISASCAT-CISL/UILTUCS-UIL mentre quelle a carico dei titolari di studio datori di lavoro saranno di competenza della CIPA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI.

d) Per la riscossione delle quote "CO.AS.CO. - PROFESSIONISTI E ARTISTI" la CIPA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI e le OO.SS. definiranno specifica convenzione con l'Istituto prescelto.

6) Le parti convengono inoltre che, per la realizzazione di quanto sopra ed ai fini di un corretto e trasparente rapporto tra datori di lavoro e lavoratori aderenti al "CO.AS.CO. - PROFESSIONISTI E ARTISTI", sarà attivata la procedura di cui al successivo art.8.

ART.8

PROCEDURA

A) I titolari degli studi professionali e, tramite loro, i lavoratori dipendenti, utilizzeranno il modulo di adesione al Contributo Finalizzato al al Funzionamento delle Relazioni Sindacali di cui al fac-simile allegato (ALL.N.1).

B) Copia dei moduli di adesione dovrà essere inviata all'Osservatorio Nazionale c/o la sede legale della CIPA - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI IN FIRENZE 50144 - Via del Ponte alle Mosse, 182.
Una copia sarà tenuta dall'amministrazione dello studio.

C) Le quote "CO.AS.CO. - PROFESSIONISTI E ARTISTI " a carico dei lavoratori e dei titolari di studio destinate al fondo saranno versate a cura del titolare dello studio a mezzo dell'Istituto prescelto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In coerenza con il nuovo sistema di "Relazioni Sindacali" le parti si impegnano a portare a conoscenza degli interessati il contenuto del presente Titolo III affinchè aderiscano ai rispettivi sindacati di categoria potenziando la rappresentatività degli stessi.

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

ART.9

A) DELLA DIGNITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI SUL LAVORO

Per tale materia si fa riferimento alle norme di legge e alla Risoluzione CEE del 20 maggio 1990 e alla raccomandazione CEE 92 c 27/04 del 27/11/1991 così come richiamate al Titolo I, art.1,punto 6.

B) DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' 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 nonchè dale direttive comunitarie emanate in tema prevenzionale.

C) DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, vista la Legge 626/94 e le successive modifiche e integrazioni di cui al D.Lgs. 242 del 19/3/1996, convengono di dare avvio in tempi brevi ad un approfondito esame della materia al fine di predisporre, pr il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale.

D) DELLA ASSISTENZA E DEI DIRITTI DELLE PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

Per tale materia si fa riferimento al successivo art. 62 ter del presente CCNL.

TITOLO V
MERCATO DEL LAVORO

ART.10

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 sodisfare le rispettive esigenze degli studi professionali e dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali e occupazionali femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impegno 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 agli indirizzi generali assunti dal Governo italiano e dalle parti sociali, si conviene:

A) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti, tenendo conto dei processi di unificazione eurpea 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) miglioramento delle sinergie tra l'esercizio della libera professione e sistema economico;
3) diffusione delle competenze tecnologiche;
4) conoscenza di almeno una lingua comunitaria;
5) valorizzazione delle risorse umane, con particolare riguardo alla occupazione giovanile.

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

B) CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

Le parti convengono sull'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione lavoro quale ulteriore strumento da utilizzare in raccordo 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 mormativa le modalità di utilizzo del contratto di formazione lavoro, in attuazione di quanto disposto dalla Legge 451 del 19/7/1994.

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

Il progetti di formazione di cui al comma precedente dovranno essere presentati dallo studio professionale ricorrendo alla modulistica da concordare.

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 19/7/1994.

In tal caso le assunzioni tramite CFL non sono soggette all'autorizzazione delle CRI corrispondenti per territorio o in caso di progetto nazionale delle CCI.

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

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

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.

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 il rilascio imediato del nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni circoscrizionali compententi.

I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, secondo le disposizioni della Legge N. 451 del 19/7/1994 all'Ispettorato Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

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

C) STAGES

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali di studio, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i Ministeri interessati per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti U.E..

TITOLO VI
ATTIVITA' SINDACALE

ART.11

A) PERMESSI ATTIVITA' SINDACALE

Le parti concordano di collocare in tema di diritti sindacali quanto già previsto al Titolo X art.33 ultimi due capoversi e al Titolo XXXVI art.77 del CCNL 25 luglio 1988 e precisamente:

sono altresì concessi, per l'esercizio di attività sindacali, permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore annue a tutti i dipendenti degli Studi Professionali.

Quest'ultima norma trae origine dalla volontà delle parti e, pertanto, non implica alcun riconoscimento della normativa contenuta nella Legge 20 maggio 1970 n.300.

B) TRATTENUTA SINDACALE

Il titolare dello studio provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stupulato il presente Contratto.

Questi ultimi faranno pervenire ai titolari degli studi professionali una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:
- 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.

A detta comunicazione dovrà essere allegata copia della delega rilasciata dal lavoratore alle OO.SS. (ALL.N.2).

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 venga inviata direttamente dal lavoratore al titolare dello studio, il titolare ne darà immediatamente comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.
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 di tempestiva ricezione da parte del titolare della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può accampare alcun diritto nè avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO VII
RELAZIONI SINDACALI DI SECONDO LIVELLO

ART.12

CONCILIAZIONE - CONTROVERSIE - PROCEDURE

Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture la gesione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui all L.n. 108/1990.
Le parti, inoltre, nel considerare la gestione della 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 sarà esperito presso gli Uffici Territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati delle Professioni 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 mandato. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
Le rispettive Organizzazioni 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 n.108 dell'11/5/1990, entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore può, contestualmente alla impugnazione del licenziamento, conferire mandato ad 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 i termini fissati dall'UPLMO.
   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 sei copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessatee 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 art.13.

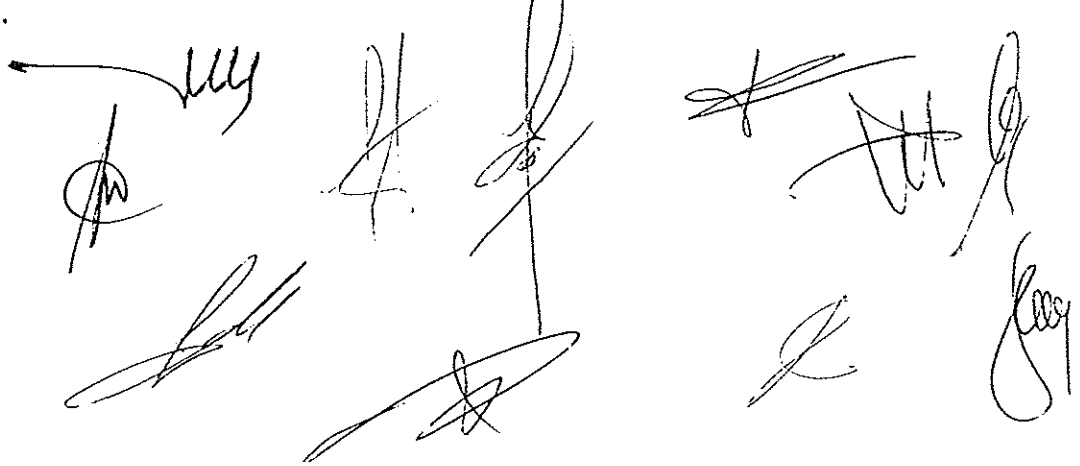
ART.13

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

2) Il Collegio arbitrale dovrà esser composto da due arbitri nominali dalle rispettive organizzazioni territoriali e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.

3) In caso di mancato accordo frale organizzazioni, il Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.



4) Il Presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonchè 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, nell'emettere il lodo o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, si pronunzia sulle spese e competenze.

8) Il Collegio, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva le disposizioni di cui all'art.411 del Codice di Procedura Civile.
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 luglio 1966, n.604, e dalla legge 11 maggio 1990, n.108.
Qualora il Titolare dello Studio non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre 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 mensilità e mezzo nè superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dello studio, alla anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento ed alle condizioni delle parti.
La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se lo studio occupa più di 15 prestatori di lavoro.
Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

PARTE SECONDA
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I
SFERA DI APPLICAZIONE

ART.14

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra tutti gli studi professionali, anche se gestiti in forma singola, associata o societaria e il relativo personale dipendente delle seguenti specificità settoriali: professioni legali, professioni tecniche, professioni sanitarie, professioni economico - amministrative, professioni specializzate, operatori dell'opinione pubblica operatori dell'investigazioni - informazione e sicurezza (Federpol), professioni dell'insegnamento, professioni artistiche - culturali e scientifiche.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente CCNL:
a) i laureati o diplomati, iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli, o elenchi speciali, che svolgono negli studi autonoma attività professionale;
b) i laureati o i diplomati che svolgono negli studi pratica o tirocinio professionale (praticanti, coadiutori notarili, ecc.) esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali.

TITOLO II
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART.15

Il personale addetto agli studi professionali è classificato a decorrere dal 1° luglio 1992 su sei livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore e articolata in qualifiche e profili suddivisi e collocati in tre aree proessionali cosi definite:

A) Area amministrativa e giuridica
B) Area tecnica
C) Area medico-sanitaria

Dichiarazione a verbale

In pari data viene istituito il IV livello super intermedio tra il IV e il III livello con il valore retributivo base rispetto al precedente contratto di L. 450.000 e contingenza pari al IV livello.

A) Area professionale amministrativa

I Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovraintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

II Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dello studio nonchè con eventuali responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti quali:
analisti CED (Centro elaborazione dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi - bilancisti (coloro che dal bilancio di verifica compiono autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative) - investigatori privati dopo tre anni di permanenza nel terzo livello - capi ufficio - Istituti di informazioni.

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:
contabili di concetto - addetti all'elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - presentatori di cambiali ex legge n.349/1973 - addetti all'elaborazione di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni - addetti all'amministrazione del personale delle aziende in forma autonoma e completa - traduttori e interpreti - primanotisti e codificatori - investigatori privati dopo tre anni di permanenza nel quarto livello super - redattori rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione.

IV Livello super

Aquesto livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

stenodattilografi - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela - addetti alla compilazione di libri-paga, dei contributi e della relativa modulistica che con adeguata esperienza operino sulla base di schemi predeterminati - contabili d'ordine addetti a scritture contabili in partita doppia - investigatori privati.

IV Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusovamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:
dattilografi - autisti - centralinisti telefonici - operatori meccanografici - perforatori e verificatori di schede - contabili d'ordine - primanotisti d'ordine - archivisti -schedaristi - addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori - addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni e visure presso enti, istituti ed uffici sia qubblici che privati - informatori commerciali - redattori - rapporti informativi che operino su schemi prestabiliti senza discrezionalità di valutazione.

V Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:
addetti alle pulizie - fattorini - uscieri.

B) Area professionale tecnica.

Per i profili tecnici ventono riportate le classificazioni dei C.C.N.L. del 25 luglio 1988 del IV livello super limitatamente ai profili di area amministrativa.

I Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovraintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

II Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dello studio nonchè con eventuali responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento controllo dell'attività di altri dipendenti quali:

analisti CED (Centro elaborazione dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi progettisti - progettisti disegnatori - capi laboratorio geologici - capi missione geologici.

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:
contabili di concetto - disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - addetti all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa - traduttori e interpreti - addetti alla elaborazione di computi tecnico-estimativi - assistente di cantiere geologico - sperimentatori geologici - rilevatori geologici - sperimentatori tecnici geologici.

IV Livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:
stenodattilografi - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela - tecnici preparatori di laboratorio geologici - disegnatori lucidisti - operatori strumentisti.

IV Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisiti, quali:
dattilografi - autisti - centralinisti telefonici - operatori meccanografici - perforatori e verificatori di schede - contabili d'ordine - primanotisti - archivisti - schedaristi - addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori - addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie e elementari commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati - esecutori delle prove di laboratorio di campagna e delle registrazioni dei dati di campagna.

V Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente

mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:
addetti alle pulizie - fattorini - uscieri - canneggiatori - porta stadia.

C) Area professionale medico-sanitaria

I Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovraintendendo alla intera attività dello studio con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.

II Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dello studio nonchè con eventuale responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti quali: analisti CED (Centro elaborazione dati), capi uffici tecnici e amministrativi, laureati addetti ai prelievi, alla istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica, ortottisti (assistenti di oftalmologia) - igienisti dentali muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (D.M. Sanità 26/1/1988 n.30 - D.M. Sanità 14/9/1994 n.669 - D.M. Ministero Università 24/7/1996).

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:
contabili di concetto - analisti chimici - terapisti di riabilitazione - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - infermieri professionali - tecnici di laboratorio - addetti alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa - tecnici radiologi - odontotecnici - assistenti di studio odontoiatrico.

IV Livello super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

stenodattilografi - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela - tosatori - infermieri generici - esecutori prove di laboratorio - assistenti di studio odontoiatrico.

IV Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:
dattilografi - autisti - centralinisti telefonici - contabili d'ordine - addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori - addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati - addetti all'accettazione clienti, registrazioni dati, consegna referti clinici - assistenti di studio odontoiatrico.

V Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:
addetti alle pulizie - fattorini - uscieri.

TITOLO III
ASSUNZIONE

ART.16

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova ;
c) la qualifica del lavoratore;
d) la retribuzione;
e) gli elementi di cui alla direttiva Cons.CEE n.91/533 del 14 ottobre 1991

ART.17

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi dia addestramenti frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere perle mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;

e) libretto di lavoro;
f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) numero di codice fiscale;
h) eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art.81;

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO IV
PERIODO DI PROVA

ART.18

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

I	LIVELLO	180 giorni di calendario
II e III	LIVELLO	90 giorni di calendario
IV SUPER e IV	LIVELLO	60 giorni di lavoro effettivo
V	LIVELLO	30 giorni 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 s'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, considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro anche in relazione alla legislazione sul mercato del lavoro, 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 qualifiche e le mansioni comprese nel livello III, IV e IV super, con le seguenti eccezioni:

III Livello

- analisti chimici - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici purchè in possesso di specifico diploma - terapisti di riabilitazione - presentatori di cambiali ex legge n.349/1973 - infermieri professionali - tecnici di laboratorio purchè in possesso di specifico diploma - traduttori e interpreti - odontotecnici - tecnici radiologici - addetti alla elaborazione di computi metrico/estimativi - contabili di concetto e primanotisti codificatori purchè in possesso di specifico diploma.

IV Livello super

- stenodattilografi in quanto provvisti di specifico diploma .

IV Livello

- dattilografi in quanto provvisti di specifico diploma - autisti - infermieri generici - archivisti.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituti con decreti presidenziali in applicazione dell'art.9 del R.D.L. 21 settembre 1938, n.2038, convertito in legge 2 giugno 1939, n.739, e dagli istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18 gennaio 1942, n.86, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

ART.21
(Età per assunzione)

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge 17 ottobre 1967, n.977, 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 14° anno di età, purchè adibiti a lavori considerati leggeri a norma di legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n.1859.

ART.22
(Assunzione)

Ai sensi dell'art.21 legge 28 febbraio 1987,n.56, 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 a gli 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)

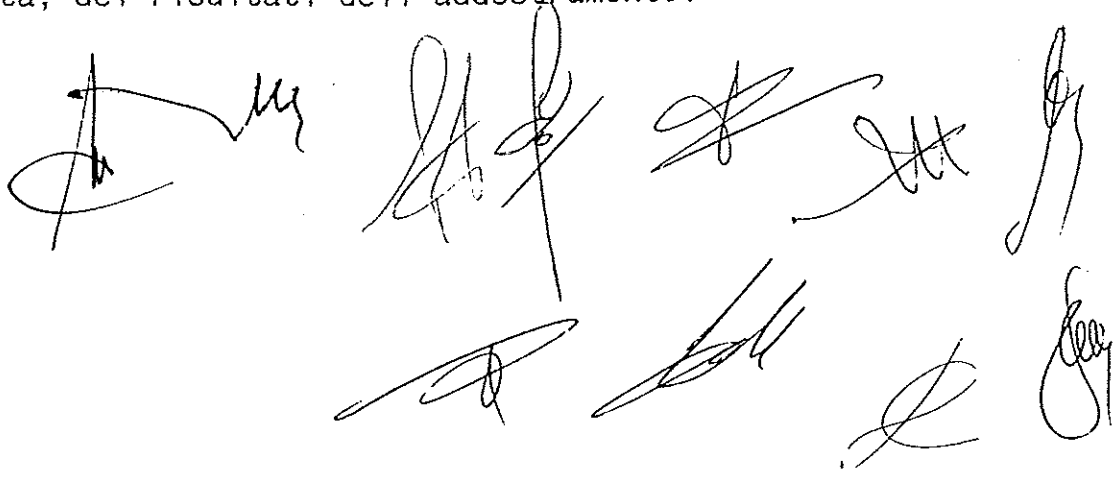
La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 gg. di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

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, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

ART.25
(Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di fare impartire nel suo studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè 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 tre ore settimanali per non più di otto 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 annue;
d) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria podestà, dei risultati dell'addestramento.



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 col 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, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera 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)

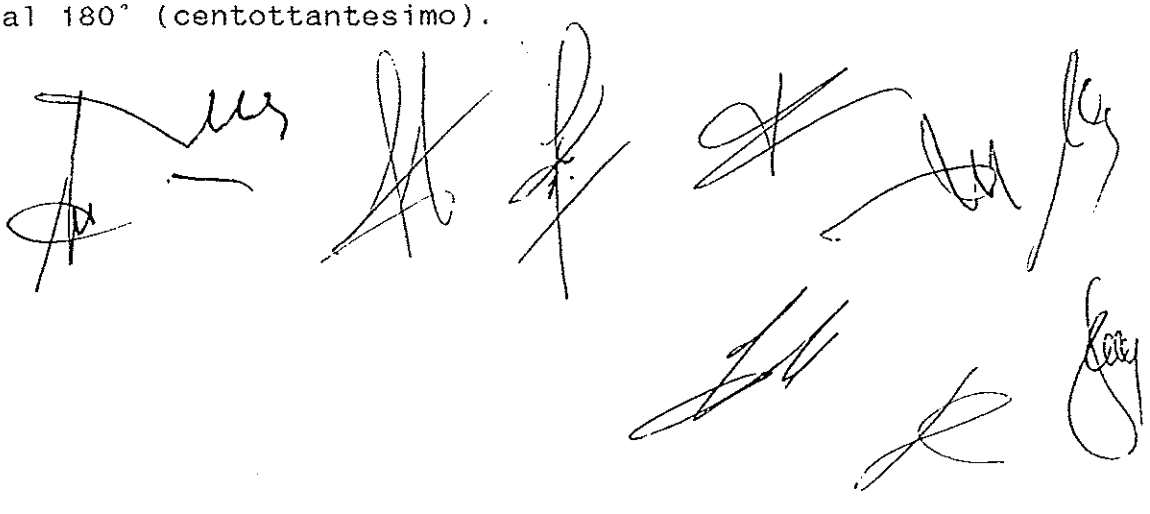
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

ART.28
(Trattamento economico)

Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:

a) paga base tabellare conglobata del livello di riferimento:
- agli apprendisti del III livello spetta il 75% della paga base tabellare per i primi 10 mesi successivi e il 90% per i rimanenti mesi;
- agli apprendisti del IV livello super e del IV livello spetta il 75% della paga base tabellare per i primi 8 mesi; l'83% per i successivi 8 mesi; il 90% per i rimanenti mesi;

b) malattia ed infortunio
In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera per i primi 3 (tre) giorni; pari al 25% (venticinque per cento) della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° (quarto) al 20° (ventesimo); pari al 33% (trentatrè per cento) della retribuzione giornaliera per i giorni dal 21° (ventunesimo) al 180° (centottantesimo).



In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta indennità pari al 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera per il primo giorno: pari al 60% (sessanta per cento) della retribuzione giornaliera per i giorni dal 2° (secondo) al 4° (quarto) (periodo di carenza); a decorrere dal primo 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% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.
Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

ART.29
(Durata dell'apprendistato)

Salvo quanto previsto al successivo articolo, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 30 mesi per le qualifiche comprese nel III livello e di 24 mesi per le qualifiche comprese nel IV livello super e nel IV livello.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente Sezione Circoscrizionale per l'impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione Circoscrizionale per l'impiego 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
(Durata dell'apprendistato nell'area professionale Medico-sanitaria)

Negli studi odontoiatrici, la durata dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica del III livello "assistente di studio odontoiatrico" è fissato in quarantadue mesi.
Sono fatti salvi i diritti acquisiti afferenti:
1) le situazioni in atto;
2) i provvedimenti amministrativi autorizzatori già emessi.

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 attivamente 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 dal 1° luglio 1992.
Per i rapporti già instaurati si applica fino a scadenza del periodo di apprendistato la normativa prevista dal C.C.N.L. 25 luglio 1988. Pertanto le retribuzioni risulteranno essere alle rispettive scadenze quelle della tabella sottoindicata.

Livelli	Paga base						
	1/7/92	1/1/93	1/7/93	1/1/94	1/7/94	1/1/95	1/7/95
III	1218984	1236984	1274424	1314924			
IV 1°anno	1109142	1125142	1155094	1187094	1232022	1257622	1302550
IV 2°anno	1162592	1180592	1214288	1250288	1300832	1329632	1380176

TITOLO VI
TEMPO PARZIALE

ART.32
(Rapporto a tempo parziale)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offera di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Per lavor a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire il raccordo fra i flussi di attività dello studio con la composizione dell'organico oltechè come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
a) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti nello studio;
b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

ART.33
(Genitori di portatori di handicap)

I genitori diportatori 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.34
(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 di 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 concordata.

ART.35
(Riproporzionamento)

Ai sensi dell'art. 84 del presente contratto, il riproporziomanento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed 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 e in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art.87 per il divisore convenzionale 26, per malattia ed 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
(Festività)

Fermo restando quanto previsto all'art.51, Titolo IX, seconda parte del presente contratto, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art.52 del presente contratto, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto 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 all'art.54 del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali 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 quarto comma dell'art. 5 Legge n.863/84, sono autorzzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 72 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
- eventuale intensificazione dell'attività lavorativa della Studio;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettaria è convenzionata nella misura del 35%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.
Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione cui all'art.84 Titolo XXI Parte Seconda del presente contratto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.

ART.42
(Mensilità supplementari - Tredicesima e premio ferie)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie 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 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 delle prestazione lavorativa.
Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

ART.44
(Condizioni di miglior favore)

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

TITOLO VII
ORARIO DI LAVORO

ART.45

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

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; 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 settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 di sabato.

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

A) ORARIO SETTTIMANALE su 5 (cinque) giorni

In questo caso, fermo restando l'orario normale settimanale di 40 (quaranta) ore, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi 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 (sei) giorni

In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverra, di norma entro le ore 13 (tredici) del Sabato, l'orario settimanale sarà di 38 (trentotto) ore e mezzo.

Per il raggiungimento di tale orario concorrono:

- 72 (settantadue) ore derivanti dalla riduzione annuale
- più l'utilizzo di 6 (sei) ore delle 32 (trentadue) derivanti dalle ex festività abolite.

Ciò consentirà la fruizione delle rimanenti 26 (ventisei) ore mediante permessi retribuiti, o ferie, della durata di 8 (otto) ore o inferiori da collocarsi in periodi da concordare nei singoli Studi professionali.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo:
il servizio militare e il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

ART.46

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 ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, vito e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art.65 del presente contratto.

ART.47

La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.
L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi erà non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della legge 26 aprile 1934, n.653.

TITOLO VIII
LAVORO STRAORDINARIO

ART.48

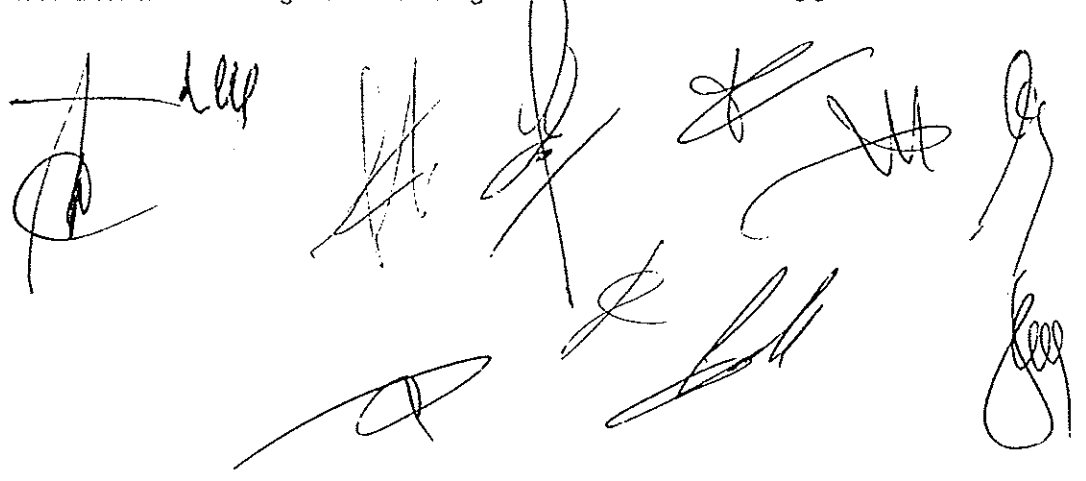
Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 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

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.84 del presente contratto e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata.
- 15% (quindici per cento) 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% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 30% (trenta per cento) 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% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

ART.50

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

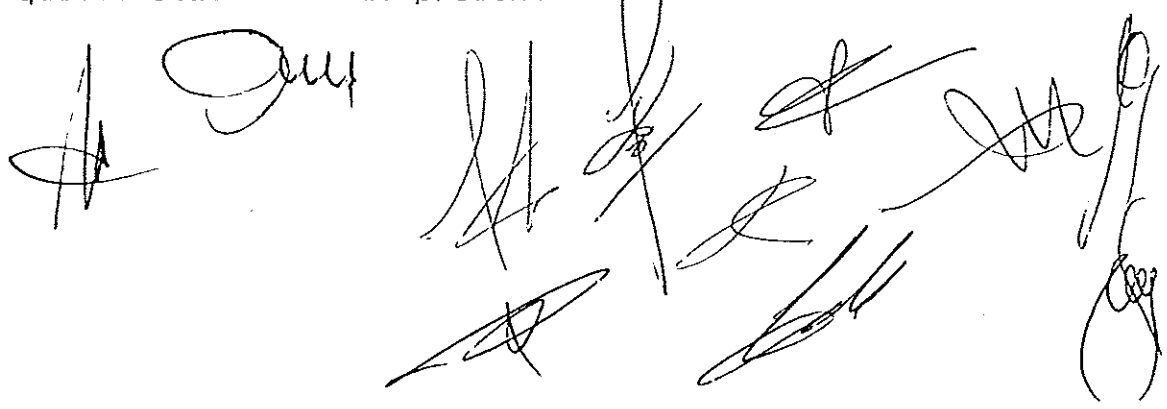
I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsi dalle vigenti disposizioni di legge.
Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:
1) il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio;
3) il giorno di lunedì di Pasqua;
4) il 15 agosto;
5) il 1° novembre;
6) l'8 dicembre;
7) il 25 dicembre;
8) il 26 dicembre;
9) il Santo Patrono;
10) il 25 aprile;
11) il 1° maggio.

In relazione alla norma di cui al secondo coma del presente articolo 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 dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputbile al lavoratore stesso.
Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

ART.52

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5 marzo 1977, n.54, con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n.792, e cioè:
- il 19 marzo S.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 in 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.



Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto dall'art.51 del presente contratto, ultimo comma.
La normativa di cui sopra si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione 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 e 4 novembre, esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

ART.53

Le ore di lavoro, a qualiasi 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 laoratori di godere il 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

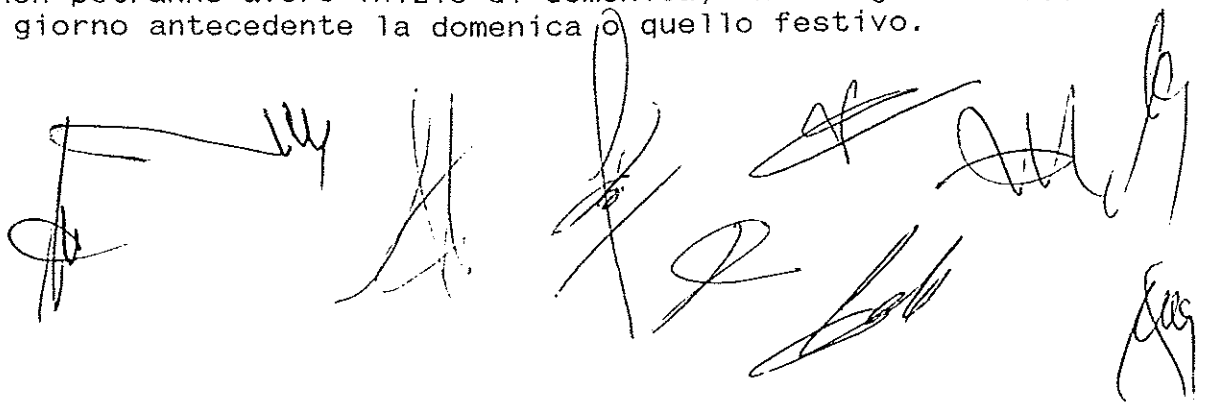
A decorrere dal 1° luglio 1992 il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni. In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente 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

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

ART.56

E' in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio all'ottobre, in funzione delle esigenze dello studio e sentiti i lavoratori.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.
Le ferie non potranno avere inizio di domenica, nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.



ART.57

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

ART.58

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

ART.59

Per ragioni di servizo 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, ed il diritto a 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

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

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

a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

ART.61

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, compatibilmente con le esigenze dello studio, il datore di lavoro potrà concedere 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 compresa l'anzianità di servizio.

ART.62

Sono concessi a tutti i dipendenti degli studi permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di :
- giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
- giorni 3 (tre) per natalità e lutti familiari fino al terzo grado di parentela.

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.

ART.62 bis
(Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al titolare dello studio, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

ART.62 ter
(Congedi e permessi per handicap)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art.33 della Legge 5 febbraio 1992 n.104 e dall'art.2 della legge 27 ottobre 1993 n.423 e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino a tre anni di età dei bambini;

b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a)-b)-c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art.7 della Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art.7 Legge 1204/71.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore*.

(* C.f.r. D.L. 27 agosto 1993 n.324 convertito nella legge 27 ottobre 1993 n.423 (art.2); art.33 legge 5 febbraio 1992 n.104 "legge Quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap").

TITOLO XII
CHIAMATA ALLE ARMI

ART.63

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n.303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo di sevizio 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 normale del 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 15 dicembre 1972, n.772, sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART.64

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le 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 10 giugno 1940, n.653.
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 cinque giorni se il richiamo ha avuto durata inferiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei 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 del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XIII
MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI

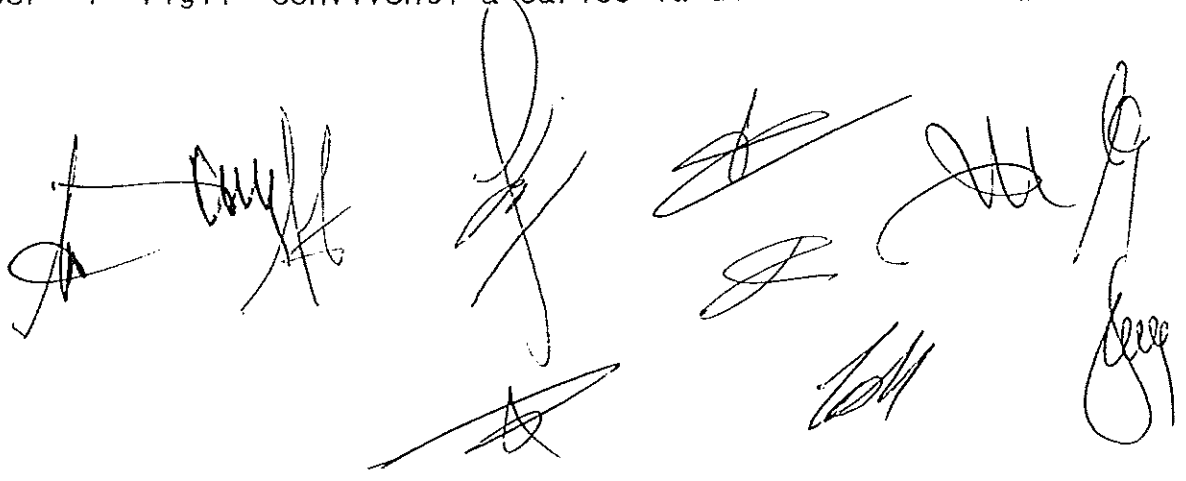
ART.65

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 ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse dello studio professionale;
4) una diaria di Lit.20.000 (ventimila) giornaliere per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di Lit.40.000 (quarantamila) giornaliere per missioni eccedenti le 24 ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del dieci per cento.
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

ART.66

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
A) Al lavoratore che non sia capo famiglia:
1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, 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 sei mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.65 del presente contratto per il personale in missione temporanea per sè e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.



Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

TITOLO XIV
MALATTIE E INFORTUNI

ART.67

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 delle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

ART.68

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia 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 terzo giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai 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 del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di 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 far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonchè dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

ART.69

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 a livello nazionale o territorale 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 al secondo comma 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, nonchè 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 da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art.5 della legge 11 novembre 1983, n.638, 15° comma.

ART.70

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 D.P.R. 30 giugno 1965,n.1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60 per cento (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre 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, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) 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

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 gg., 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

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

1) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;

3) 100% (cento per cento) 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 ai 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 29 febbraio 1980,n.33.
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 a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi in cui agli artt.70 e 73 del presente contratto.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

ART.73

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione 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 (novanta), 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 180 giorni 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 A.R. prima della scadenza del centottantesimo 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

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Provincie e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'art.9 della legge 14 dicembre 1970, n.1088.
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 all'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 28 febbraio 1953, n.86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo 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

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

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta 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 tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art.7 della legge 9 dicembre 1977, n.903, 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 un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto 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 di cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'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 di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.
Il periodo di assenza facoltativa di cui alla letera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art.74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art.1 della legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n.33.
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'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n.903.

ART.77

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 quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei 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 ai 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 9 dicembre 1977, n.903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt.18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n.643, sulla tutela del lavoro delle donne.
Il lavoratore ha diritto altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre 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 9 dicembre 1977, n.903.
I periodi di assenza di cui al terzultimo comma sono computabili solo ai fini di cui all'art.7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n.1204.

ART.78

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 usufrure dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo 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 ad un'indennità 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 ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100 per cento della retribuzione giornaliera di cui all'art.84 e 84 ter 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 DEL LAVORO

ART.79

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavorqatore, questi ha diritto alla ordinaria retribzione per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità eventi atmosferici strordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVII
ANZIANITA' DI SERVIZIO

ART.80

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
ANZIANITA' CONVENZIONALE

ART.81

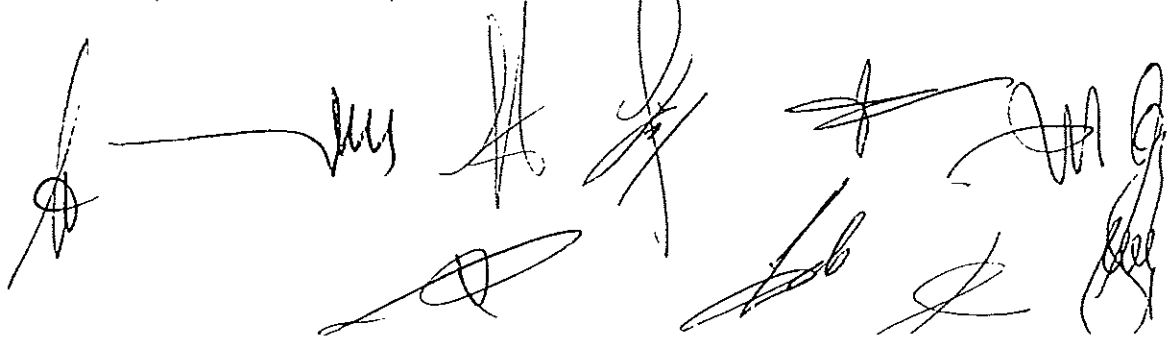
Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonchè del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.
I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi successivi.
Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

TITOLO XIX
PASSAGGI DI QUALIFICA

Art.82

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 eqivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Nel caso di assegnazione 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 tre mesi.
Il lavoratore promosso a 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 XX
SCATTI DI ANZIANITA'

ART.83

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a cinque scatti triennali nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTI
I	41.000
II	32.000
III	27.000
IV super	25.500
IV	24.000
V	20.000

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.
Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primogiorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

TITOLO XXI
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART.84

Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) paga base tabellare conglobata;
b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art.83 del presente contratto;
La retribuzione di cui al presente articolo è riferita a misura fissa mensile.
Ai sei livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art.15 Titolo II, Parte Seconda del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo art.84 ter del presente contratto.

ART. 84 bis

A) Le parti per la vigenza del presente CCNL. riconoscono un aumento salariale che a regime risulta nei seguenti importi:

Livelli	Importi
I	340.000
II	300.000
III	280.000
IV Super	260.000
IV	240.000
V	220.000

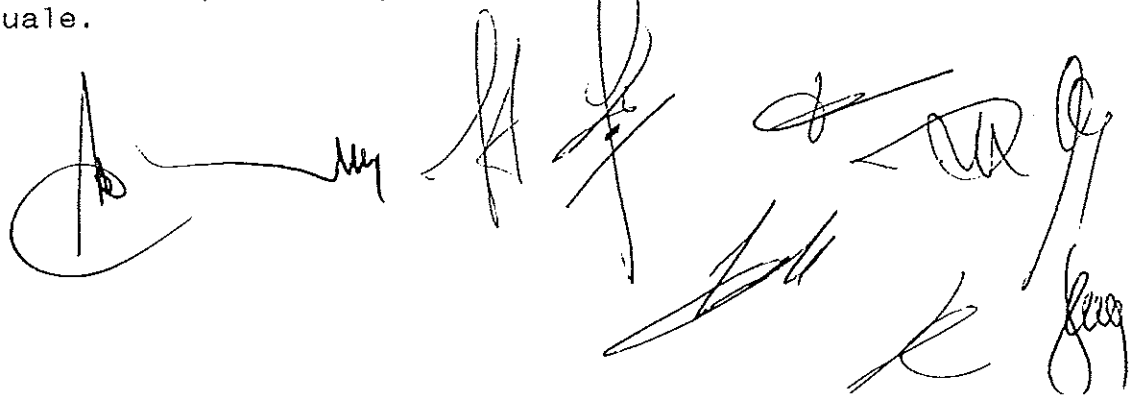
B) Tale aumento sarà strutturato con aumenti lordi mensili e con la decorrenza così definiti:

Livelli	Importi			
	1/1/97	1/1/98	1/7/98	1/1/99
I	85.000	85.000	85.000	85.000
II	75.000	75.000	75.000	75.000
III	70.000	70.000	70.000	70.000
IV Super	65.000	65.000	65.000	65.000
IV	60.000	60.000	60.000	60.000
V	55.000	55.000	55.000	55.000

Tabella aumenti lordi mensili apprendisti con relative decorrenze

Livelli	Importi			
	1/1/97	1/1/98	1/7/98	1/1/99
III dal 1° al 10° mese	52.500	52.500	52.500	52.500
III dal 11° al 20° mese	58.100	58.100	58.100	58.100
III dal 21° al 30° mese	63.000	63.000	63.000	63.000
IV Super dal 1° all'8° mese	48.750	48.750	48.750	48.750
IV Super dal 9° al 16° mese	53.950	53.950	53.950	53.950
IV Super dal 17° al 24°mese	58.500	58.500	58.500	58.500
IV dal 1° all'8° mese	45.000	45.000	45.000	45.000
IV dal 9° al 16° mese	49.800	49.800	49.800	49.800
IV dal 17° al 24° mese	54.000	54.000	54.000	54.000

Le parti convengono che l'elemento economico di secondo livello è stato considerato negli aumenti tabellari di cui sopra ed è quindi da valere per la vigenza dl presente CCNL esaustivo fino alla sua scadenza.
Qualora entro il periodo di vigenza del presente CCNL le parti addivenissero alla costituzione di un Fondo di Previdenza Integrativa, la maturazione della contribuzione a carico del datore di lavoro al predetto Fondo decorrerà a partire dal primo giorno successivo alla scadenza del presente CCNL, secondo quanto le parti abbiano a convenire in sede di rinnovo contrattuale.



Qualora il datore di lavoro avesse corrisposto ai propri dipendenti, durante il periodo di carenza contrattuale, degli aumenti,essi saranno assorbiti fino a concorrenza degli importi suindicati, fatta eccezione per quelli di merito e per quelli espressamente dichiarati non assorbibili.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo sarà corrisposta una indennità una tantum così ripartita tra i diversi livelli:

I livello	Lit. 700.000
II livello	Lit. 650.000
III livello	Lit. 600.000
IV livello super	Lit. 570.000
IV livello	Lit. 530.000
V livello	Lit. 500.000

suddivisa mensilmente o per frazione di mese superiore ai 15 giorni in relazione alla presenza in servizio nel periodo 1° ottobre 1995 - 31 dicembre 1996 (mesi 15).

Detta indennità forfettaria UNA TANTUM non sarà utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali e sarà corrisposta in due rate di uguale importo da corrispondersi alle date del Marzo 1997 e Ottobre 1997 (periodo di paga in corso).

Detta indennità sarà proporzionalmente ridotta in rapporto all'orario effettivo di lavoro prestato (part-time) ed in percentuale per gli apprendisti.

Qualora il datore di lavoro avesse corrisposto ai propri dipendenti, durante il periodo di carenza contrattuale, degli importi a copertura di detto periodo di vacanza, essi saranno assorbiti fino a concorrenza degli importi suindicati.

Chiarimento a verbale

Per presenza in servizio si intendono anche i periodi di assenza dovuti a malattia, infortunio e maternità obbligatoria.

Art. 84 ter
(Minimi tabellari)

Nel riconfermare quanto definito in materia dal CCNL 10 dicembre 1992, la retribuzione tabellare congloberà anche quanto maturato a titolo di indennità di contingenza fino alla data del 1° maggio 1992.
Pertanto, per effetto del precedente comma e degli artt. 84 e 84 bis Titolo XXI e dell'art. 28 Titolo V, Parte Seconda del presente CCNL, le retribuzioni risulteranno essere, alle rispettive scadenze, quelle della tabella sottoindicata

	Paga base			
Livelli	1/1/97	1/1/98	1/7/98	1/1/99
I	2.220.394	2.305.394	2.390.394	2.475.394
II	1.925.408	2.000.408	2.075.408	2.150.408
III	1.774.328	1.844.328	1.914.328	1.984.328
Appr.0-10 mesi	1.330.746	1.383.246	1.435.746	1.488.246
" 11-20 mesi	1.472.692	1.530.792	1.588.892	1.646.992
" 21-30 mesi	1.596.895	1.659.895	1.772.895	1.785.895
IV Super	1.729.390	1.794.390	1.859.390	1.924.390
Appr.0-8 mesi	1.297.043	1.345.793	1.394.543	1.443.293
" 9-16 mesi	1.435.394	1.489.344	1.543.294	1.597.244
" 17-24 mesi	1.556.451	1.614.951	1.673.451	1.731.951
IV	1.672.030	1.732.030	1.792.030	1.852.030
Appr.0-8 mesi	1.254.023	1.299.023	1.344.023	1.389.023
" 9-16 mesi	1.387.785	1.437.585	1.487.385	1.537.185
" 17-24 mesi	1.504.827	1.558.827	1.612.827	1.666.827
V	1.562.007	1.617.007	1.672.007	1.727.007

Art. 85

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dagli studi professionali, nonchè gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.
Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dagli studi professionali indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 86

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 nonchè 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. 87

La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo per 26 (ventisei) la retribuzione stessa.
Il quoziente per la determinazione della paga oraria viene convenzionalmente fissato in 170 (centosettanta).
Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese od assenza retribuita),

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 quindici giorni.

TITOLO XXII
MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 88

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno gli studi professionali dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad 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 tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso lo studio professionale.
Dall'ammontare della tredicesima 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 del lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione.

Art. 89

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio ferie di pari importo ad una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto 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 del premio ferie nella misura di cui al comma precedente decorre dal 1° luglio 1992.

Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

TITOLO XXIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 90

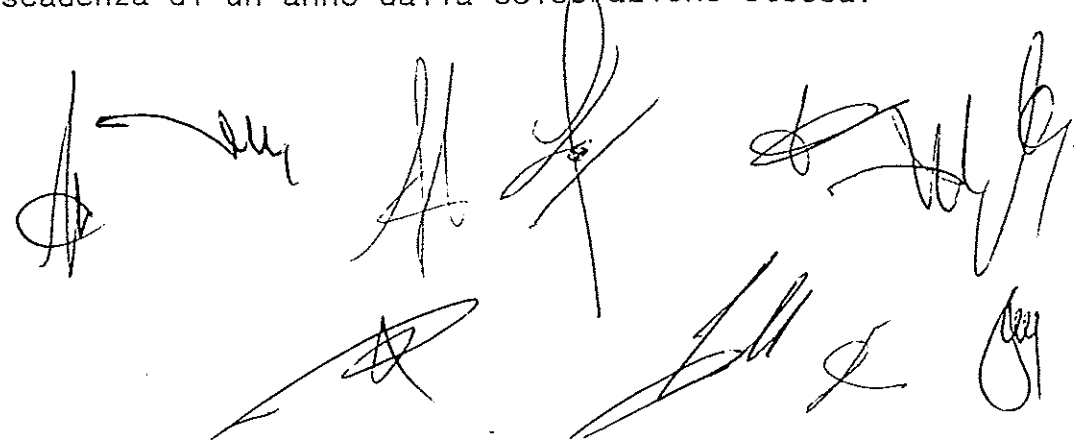
Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche 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 ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. 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

Il licenziamento del lavoratore seguito da 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 un mese dal licenziamento.

Art. 92

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 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 segua la celebrazione, e la scadenza di un 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 dalle lettere a), b), c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, 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

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'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 de termini di preavviso di cui all'art. 94, e confermate, a pena di nullità all'Ufficio del Lavoro, entro il termine di un mese.

Art. 94

I termini di preavviso sono i seguenti:

	Giorni di preavviso	
Livelli	fino a 5 anni di anzianità	oltre i 5 anni di anzianità
I	90	120
II	60	90
III	30	40
IV Super	20	30
IV	20	30
V	15	20

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

Art. 95

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondere al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e premio ferie.
Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 96

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dala legge 29 maggio 1982, n. 297.
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 cod. civ. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:
paga base tabellare conglobata come da CCNL 10/12/1992;
eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 83 del presente contratto;
assegni "ad personam";
aumenti di merito e/o superminimi;
tredicesima mensilità e premio ferie.

TITOLO XXIV
NORME DISCIPLINARI

Art. 97

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

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 e 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 un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 99

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.
La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel 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

E' dovere del personale di comunicare immediatamente allo studio ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dallo studio per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le vigenti leggi e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 101

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 in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le 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 del codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonchè nei casi previsti dall'art. 60, dal primo e secondo comma dell'art. 97 e dal terzo comma dell'art. 99 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

Art. 102

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.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma,dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro 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 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 XXV
DIVISE E ATTREZZI

Art. 103

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, le 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.
Gli strumenti di lavoro devono essere conservati con cura dai dipendenti.

TITOLO XXVI
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 104

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 le stesse derivano.

TITOLO XXVII
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 105

Il presente contratto entra in vigore dal 1° OTTOBRE 1995, salvo le diverse decorrenze espressamente previste, e scadrà il 30 SETTEMBRE 1999.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento almeno 4 (quattro) mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno.
Le parti si impegnano ad incontrarsi 3 (tre) mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

TITOLO XXVIII
ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 106

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 963/1988, le parti contraenti il presente CCNL si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) Archivio Contratti Via Lubiam Roma.