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

Premessa

Le parti premettono che:

- da tempo si sono instaurate proficue e corrette relazioni industriali che hanno già portato alla stipulazione di accordi territoriali in materia di contratti a termine estivi, detassazione e welfare aziendale, ammortizzatori sociali e apprendistato;
- il Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali stipulato il 17 aprile 2015, al titolo II, disciplina le relazioni sindacali a livello decentrato e il secondo livello di contrattazione;
- la provincia autonoma di Bolzano rappresenta una situazione economica, amministrativa, linguistica e culturale molto particolare, della quale è necessario tenere conto nell'ambito della contrattazione collettiva;
- sebbene l'accordo territoriale stipulato il 20 giugno 2014 (scaduto il 20 giugno 2017) contenga la clausola di tacito rinnovo, lo stesso contiene comunque anche l'impegno ad apportare modifiche all'intesa, qualora intervengano novità legislative oppure da parte della contrattazione collettiva;
- nel periodo 2015 – 2017 sono stati emanati una serie di provvedimenti normativi molto rilevanti per il settore e, inoltre, anche il CCNL per gli studi professionali è stato rinnovato in tale periodo;
- è stata rispettata la procedura prevista dall'art. 4 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali;

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

tra

Confprofessioni Südtirol/Alto Adige, rappresentata dal Presidente Hanno Dissertori e dal vice Presidente Josef Tschöll

e

le Organizzazioni Sindacali Provinciali:

Asgb Commercio: rappresentata da Alexander Piras
Filcams Cgil/Agb: rappresentata da Maurizio Surian e Antonella Costanzo;
Fisascat SGB*CISL*: rappresentata da Ulrike Egger;
Uiltucs Uil - Trentino Alto Adige Südtirol: rappresentata da Walter Largher;

Titolo I – parte generale

Art. 1 - Sfera di applicazione e validità

Il presente accordo disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro per i soli datori di lavoro della provincia autonoma di Bolzano che applicano integralmente il CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali.

La durata del presente accordo è di tre anni dalla data di firma e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se nessuna delle parti firmatarie recede con comunicazione scritta e certa rispettando un preavviso pari a sei mesi.
Le parti si impegnano ad apportare le necessarie modifiche alla presente intesa qualora dovessero intervenire modifiche legislative oppure da parte della contrattazione collettiva (nazionale o interconfederale nazionale e/o interconfederale territoriale).
La presente intesa sostituisce interamente, con decorrenza dalla data di firma, l'accordo territoriale del 20 giugno 2014.

Art. 2 – Relazioni industriali e sindacali

Le parti concordano sulla necessità di sviluppare ulteriormente le relazioni industriali anche per affrontare meglio l'attuale situazione economica e occupazionale del settore. Le parti si impegnano inoltre a dare massima diffusione della presente intesa a livello locale. Particolare attenzione sarà prestata ai datori di lavoro che, per vari motivi, hanno deciso in passato, di applicare per il proprio personale dipendente, l'applicazione di un contratto collettivo diverso da quello per gli Studi Professionali.
Le parti si incontreranno annualmente almeno due volte, di norma entro il primo e il quarto quadrimestre o in altra data concordata, per procedere ad un esame congiunto – articolato per area professionale e/o per area professionale omogenea – sulle dinamiche strutturali del settore, la situazione occupazionale, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative provinciali o regionali in materia di attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio – economici nel territorio provinciale e in materia lavoristica. Ciascuna parte potrà proporre anche l'esame di altri temi di attualità e legati al settore degli studi professionali. Ciascuna parte potrà richiedere, inoltre, l'esame di specifici argomenti e la convocazione di apposita riunione.
A tal fine sarà costituito un comitato paritetico a livello territoriale che sarà composto da otto componenti in forma paritetica tra le parti sociali: quattro rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori (uno per organizzazione) e altrettanti dell'organizzazione dei datori di lavoro. Ciascuna organizzazione entro 15 giorni dalla stipula della presente intesa nominerà i propri rappresentanti. Il comitato avrà inoltre il compito di fornire interpretazioni e assistenza per l'attuazione della presente intesa.
Le parti si impegnano a promuovere un rilevamento del numero dei dipendenti del settore, al fine di garantire una migliore conoscenza dello stesso, utile anche ad una contrattazione più adeguata alle realtà occupazionali.
Ai sensi dell'art. 8 del CCNL per gli Studi Professionali, ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di otto ore "pro capite". Si conviene che sei ore di tali permessi sono riservate alla formazione sindacale.
Le parti si danno atto altresì che il presente contratto integrativo vuole porsi come strumento di welfare innovativo nel riconoscimento dei diritti civili dei propri lavoratori, nelle famiglie o nelle coppie di fatto come previsto dalle norme vigenti.

Titolo II – Contratto di lavoro a termine

Art. 3 – Contratto a termine

L'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto a termine può essere legittimamente stipulato senza l'indicazione dei motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (cosiddetto contratto a termine "acausale") per una durata non superiore a 36 mesi. La norma pone poi limiti precisi per la stipulazione dei contratti a termine. Sono ammesse cinque proroghe nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi. Il numero complessivo dei contratti di lavoro a termine stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio

dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Viene poi affidato alla contrattazione collettiva l'individuazione di limiti quantitativi diversi.
Le parti intendono disciplinare a livello territoriale la materia per favorire soprattutto il reimpiego di persone espulse dal mercato del lavoro, facilitare il reinserimento di persone di difficile collocamento e agevolare l'avvio di nuove attività. Inoltre, le parti intendono dare una disciplina stabile al contratto di lavoro a termine durante il periodo estivo e portare la materia all'interno del presente contratto territoriale.

A. Esonero dai limiti e lavoro stagionale

Premesso che l'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato è affidato alla contrattazione collettiva di ogni livello (così come definita dall'art. 51, D.Lgs. n. 81/2015), viene prevista la seguente disciplina:

1. Ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015 sono esclusi dal calcolo e dal limite del 20 per cento del numero complessivo dei contratti di lavoro a termine che possono essere legittimamente stipulati dal datore di lavoro (così come previsto dal citato articolo 19, D.Lgs. 81/2015), le seguenti ipotesi:

- assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali (cigo oppure sospesi nell'ambito della disciplina sui fondi di solidarietà ex art. 26 e segg. D.Lgs. n. 148/2015);
- assunzione di lavoratori percettori della Naspi;
- in ogni caso per l'assunzione a termine in caso di avvio di nuove attività imprenditoriali o nuova apertura di studi professionali, le quali non costituiscono una prosecuzione di attività già svolte in precedenza. Per periodo di avvio sono intesi 24 mesi dalla data di effettivo inizio dell'attività;
- assunzione di giovani dai 29 ai 35 anni;
- assunzione di lavoratrici che rientrano sul mercato del lavoro dopo un'assenza dallo stesso di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine (misura di sostegno e nell'ambito delle misure previste dal presente accordo per la conciliazione tra vita e lavoro – titolo VIII);
- assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di cui alla legge n. 68/1999;

Sempre ai sensi dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da qualsiasi limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di carattere sostitutivo e stagionale (compresi i contratti di apprendistato professionalizzante per gli assistenti maestri di sci e quelli a termine stipulati ai sensi del successivo punto 2 e la lett. C).

Le ipotesi di assunzione a termine indicate in precedenza possono riguardare anche soggetti che abbiano già avuto precedenti rapporti di lavoro di qualsiasi natura o tipologia con il datore di lavoro interessato.

2. Gli artt. 21, comma 2, e 23, comma 2, lett. c), del D.Lgs. n. 81/2015, demandano alla contrattazione collettiva la definizione delle attività stagionali. Gli studi professioni e le imprese di servizi dell'area professionale economica – amministrativa svolgono una specifica attività nell'ambito della compilazione delle dichiarazioni dei redditi (IVA, bilanci, modelli 730 e Unico, invio telematico etc.) e delle dichiarazioni legate all'elaborazione paghe (INAIL, CU, RED, ISEE, modello 770, invio telematico etc.), svolte in un arco temporale ben limitato e legato alle disposizioni legislative in materia di dichiarazioni annuali. Queste attività sono svolte prevalentemente e con incrementi esponenziali nel periodo febbraio/settembre di ogni anno, mentre negli altri periodi la normale attività viene svolta con il normale organico. A seguito di questi incrementi di lavori, che non possono essere svolti con il normale organico in forza pena la non effettuazione del servizio, è richiesto il ricorso a un numero di lavoratori superiore. Queste attività sono dunque legate alla temporaneità dei lavori, alle richieste di elaborazione della

modulistica o/e informazioni di diretta emanazione governativa o degli Enti preposti e con notevoli difficoltà di natura tecnica e incertezza sulle singole scadenze.
Le parti concordano che queste attività legate alle dichiarazioni annuali (fiscali, previdenziali, assistenziali, attività connesse e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche etc.) sono definite attività stagionali e si applica, dunque, la relativa disciplina legale prevista.

B. Risoluzione anticipata del contratto di lavoro a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del datore di lavoro, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine senza giusta causa, rispetto alla scadenza originariamente prevista, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione fino al 75% all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.
In deroga a quanto previsto in precedenza, per i contratti di lavoro a termine con una durata del rapporto superiore a 3 mesi è consentito il recesso da parte del lavoratore con un periodo di preavviso pari a quello previsto dall'art. 129 del CCNL per gli studi professionali. La stessa facoltà è riconosciuta al datore di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a termine per motivi oggettivi.
In caso di mancato preavviso o rinuncia al periodo di preavviso si applicherà l'art. 130 del CCNL Studi professionali del 17.04.2015.

C. Contratto a termine estivo

Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo giugno – ottobre i datori di lavoro che applicano integralmente il CCNL Studi professionali – Confprofessioni, potranno stipulare contratti a termine estivi ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dell'art. 54-bis CCNL Studi professionali, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino: istituti superiori, scuole professionali o corsi di studi universitari. Possono essere stipulati contratti a termine estivi con neo-diplomati che con l'inizio dell'anno accademico successivo intraprendono uno studio universitario.

Settore di inserimento

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

Formazione

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

Retribuzione

Durante il contratto a termine estivo il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:
- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
- 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

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

Contratto di lavoro

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo (fac-simile – allegato I) e ne costituisce parte integrante.

Nota a verbale: per le specifiche finalità conseguite i contratti a termine estivi non rientrano nei limiti quantitativi e di durata previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 oppure di quelli eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva.

Titolo III – Apprendistato

Le parti premettono di aver stipulato il 30 agosto 2012 l'accordo territoriale in materia di apprendistato per la Provincia Autonoma di Bolzano – Südtirol. Tale accordo è stato poi sostituito e portato interamente all'interno del contratto integrativo di secondo livello del 20.06.2014. Inoltre, è stato ulteriormente ampliato con la specifica disciplina dell'apprendistato professionalizzante stagionale per gli assistenti maestri di sci.

Le parti:
- riconoscono l'apprendistato come forma privilegiata per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e come migliore garanzia per consentire, a loro, la difficile transizione dal sistema formativo e scolastico verso il mondo del lavoro;
- ribadiscono e confermano la validità del sistema "duale" per l'apprendistato da sempre adottato nella provincia autonoma di Bolzano e che ha garantito, finora, un basso tasso di disoccupazione giovanile;
- condividono e partecipano attivamente all'attuazione delle misure contenute nel patto per l'apprendistato 2015 – 2018, firmato tra le parti sociali e la Provincia Autonoma di Bolzano il 25 giugno 2015;
- intendono rilanciare e promuovere un apprendistato di qualità, nelle tre tipologie previste, come contratto di lavoro privilegiato, speciale e a tempo indeterminato, per l'assunzione stabile dei giovani nell'ambito degli studi professionali;
- intendono dare corretta attuazione di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 81/2015 (disciplina organica dei contratti di lavoro), dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 e dalla legge provinciale 28 giugno 2012, n. 12;
- intendono disciplinare l'apprendistato per gli studi professionali a livello territoriale, tenuto conto delle specificità presenti a livello locale, nell'ambito delle competenze assegnate dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 nonché dell'art. 8, D.L. n. 138/2011.

Art. 4 - Disciplina comune dell'apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato oggetto del presente accordo. Per la disciplina comune trova applicazione quanto disposto dall'art. 27 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 (lett. A – M) fatto salvo quanto previsto dalla presente intesa, dalla legge provinciale n. 12/2012, da eventuali successivi accordi stipulati a livello di parti sociali (anche interconfederali) e di modifiche legislative.

In deroga e a integrazione di quanto stabilito dall'art. 27 del CCNL citato in precedenza le parti stabiliscono quanto segue:

A. **Risoluzione del rapporto di lavoro**. Qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto alla scadenza del periodo formativo indicato nel contratto di apprendistato, sarà tenuta a comunicarlo in forma scritta e secondo le modalità telematiche (da parte del lavoratore), rispettando il periodo di preavviso stabilito dall'art. 129 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, si applica il trattamento previsto dall'articolo 130 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015. Secondo quanto previsto dall'art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Il periodo di preavviso è quello previsto per la categoria di assunzione e indicata nel contratto di apprendistato.
B. **Welfare contrattuale**. I lavoratori apprendisti hanno comunque diritto a tutte le tutele di welfare contrattuale (assistenza sanitaria – CADIPROF/Mutual Help, formazione professionale – Fondoprofessioni, Ente Bilaterale EBIPRO) previsto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 e da eventuali intese territoriali.

Art. 5 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

L'art. 28 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 demanda alle specifiche intese stipulate a livello territoriale la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

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

Sono riconosciuti utili come crediti formativi e come periodi:

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

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

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

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

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

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

B. Apprendistato a tempo parziale. In linea con quanto previsto dall'art. 27, lett. A del CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 viene prevista la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato a tempo parziale, qualora la percentuale part-time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste dal rispettivo ordinamento formativo stabilito dalla Provincia Autonoma di Bolzano. La percentuale di part-time stabilita nel presente accordo è ritenuta idonea per garantire l'intero quadro formativo aziendale. Dovrà comunque essere garantita la frequenza della scuola professionale. Nel caso del contratto di apprendistato a tempo parziale di tipo verticale la formazione formale presso la scuola professionale è considerata, in proporzione all'effettivo periodo di lavoro presso il datore di lavoro, tempo di lavoro ed è retribuita come tale.

C. Attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato. Nel settore degli studi professionali e nell'ambito di applicazione previsto dal CCNL firmato il 17 aprile 2015 sono presenti le seguenti attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato (previste e disciplinate dal rispettivo ordinamento formativo emanato da parte della Provincia Autonoma di Bolzano):

1. Attività professionali che portano a una qualifica (apprendistato triennale):

a) Operatore d'ufficio;
b) Disegnatore tecnico edile;
c) Tecnico di laboratorio chimico;
d) Assistente di laboratorio;
e) Assistente alla poltrona di studio odontoiatrico;

2. Attività professionali che portano a un diploma professionale (apprendistato quadriennale):

a) Disegnatore tecnico per impianti;
b) Tecnico per ascensori;
c) Grafico multimediale digitale e print;
d) Grafico multimediale – tecnica.

D. Durata del rapporto di apprendistato. La durata del rapporto di apprendistato per le attività professionali oggetto di rapporto di apprendistato di cui alla precedente lettera C viene fissata in 36 mesi per le attività professionali che portano a una qualifica professionale (lettera C, punto 1, lett. a – e) e in 48 mesi per le attività professionali che portano a un diploma professionale (lettera C, punto 2, lett. a – d) per tutte le aree rientranti nell'ambito di applicazione del CCNL studi professionali (firmato il 17 aprile 2015 - aree: economico – amministrativa, giuridica, tecnica, medico – sanitaria e odontoiatrica, altre attività professionali).

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

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

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

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

F. **Compatibilità del rapporto di apprendistato e prolungamento della formazione presso la scuola professionale**. Nei casi in cui la durata dell'obbligo scolastico si protraesse oltre la durata prevista per il periodo di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi giornalieri non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.
Qualora, però, il protrarsi dell'insegnamento complementare oltre la durata dell'apprendistato fosse determinato dall'inizio tardivo di quest'ultimo, le ore perse, con tassativo riferimento ai programmi scolastici in corso nell'anno di competenza, verranno pagate con l'ultima retribuzione da apprendista.
Qualora l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo, il contratto di apprendistato potrà essere prorogato per un anno (art. 43, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). Per l'anno (inteso come periodo da luglio dell'anno in corso e fino a giugno dell'anno successivo) dove l'apprendista ripete la scuola professionale avrà diritto alla retribuzione prevista nell'anno precedente. Non ci sarà, dunque, una progressione della retribuzione percentualizzata per l'anno di ripetizione.
Se invece gli anni ripetuti a causa di mancato superamento di una classe nella scuola professionale sono più di uno, l'anno o gli anni successivi al primo potranno essere recuperati, successivamente alla fine del rapporto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Per conciliare le esigenze delle parti (datore di lavoro e apprendista) trova applicazione la seguente disciplina:

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

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

Art. 6 – Apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità

Le parti premettono che l'art. 43, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015 consente la stipulazione contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale

integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.
L'apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità e la normativa provinciale (L.P. n. 12/2012) impongono all'apprendista la frequenza obbligatoria del corso integrativo, il programma del quale è distribuito su due anni.
Le parti sono firmatarie del "Patto per l'apprendistato" (tra parti sociali e Provincia Autonoma di Bolzano) stipulato il 25.06.2015, il quale intende rafforzare la formazione duale (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale). L'apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità è riconosciuto dalle parti di notevole importanza per lo sviluppo del sistema di formazione duale e, di conseguenza, intendono dare una disciplina contrattuale a questo particolare istituto.

A. **Ambito di applicazione e durata.** Possono essere assunti con il contratto di apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità di cui all'art. 43, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015 i giovani fino al compimento dei 25 anni di età, qualora siano in possesso del diploma professionale.
L'apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità è ammesso per le attività professionali contenute nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) e b) della L.P. n. 12/2012 e disciplinate dall'art. 5 del presente accordo territoriale.
La durata del contratto di apprendistato è di due anni, all'interno del quale deve svolgersi il corso integrativo organizzato da parte della Provincia Autonoma di Bolzano. Condizione necessaria per la valida stipulazione del contratto di apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità sono inoltre il superamento dell'esame di ammissione al percorso formativo organizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano e la frequenza del periodo propedeutico.

B. **Retribuzione e inquadramento.** Per tutto il periodo del rapporto di apprendistato l'inquadramento sarà al III. livello. In funzione dell'obbligo formativo previsto dalla normativa vigente e dell'anzianità di servizio, l'apprendista percepirà una retribuzione mensile percentualizzata nella seguente misura:

- 70% per il primo anno di apprendistato (primi 12 mesi);
- 80 % per il secondo anno di apprendistato (ulteriori 12 mesi).

La retribuzione stabilita in precedenza è dovuta anche per le ore di frequenza scolastica, ma solamente se queste ricadono nel periodo da lunedì a venerdì della singola settimana. Le ore formative del percorso formativo teorico e/o pratico organizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano nei giorni di sabato o domenica non vengono retribuite.

Per tutti gli aspetti non disciplinati dal presente articolo in materia di apprendistato per il conseguimento del diploma di maturità trova applicazione la disciplina comune (in materia di apprendistato) stabilita dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali del 17 aprile 2015, l'art. 4 del presente accordo territoriale e la normativa provinciale e nazionale.

Art. 7 – Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. 44, D.Lgs. n. 81/2015 e dall'art. 29 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali (firmato il 17 aprile 2015). L'art. 19 della legge provinciale n. 12/2012 non prevede una disciplina specifica lasciando così spazio a quella contenuta nei contratti collettivi. Tuttavia, lo stesso art. 19, comma 3, della legge provinciale prevede che:

- la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Questa è finalizzata all'acquisizione di competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. La Giunta provinciale stabilisce, sentite le parti sociali, gli standard minimi per l'obbligatoria offerta formativa pubblica.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella provincia autonoma di Bolzano trova applicazione quanto disposto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 (in particolare artt. 29, lett. A – D, e 32, allegati: bozza piano formativo e contratto di apprendistato, tabelle retributive e ore formazione) fatto salvo quanto previsto dalla presente intesa, dalla legge provinciale n. 12/2012, da eventuali successivi accordi stipulati a livello di parti sociali (anche interconfederali) e di modifiche legislative.

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

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

B. Registrazione della formazione. Per agevolare e uniformare le procedure di registrazione della formazione viene predisposto il seguente modulo (allegato II) che dovrà essere aggiornato mensilmente e firmato dal datore di lavoro e dall'apprendista alla fine di ogni anno durante il rapporto di apprendistato. Potrà essere utilizzata anche la modulistica messa a disposizione da parte dell'Ufficio apprendistato della Provincia Autonoma di Bolzano.

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

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

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

Dichiarazione a verbale: è stato approvato il profilo per l'operatore paghe ("*Lohnsachbearbeiter*"). E` possibile la stipulazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante e si applicherà la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 e la presente intesa, fatto salvo eventuali modifiche contrattuali o normative). L'obbligo formativo (sia per la formazione trasversale di base che per quella professionalizzante) è assolto con la frequenza dei moduli contenuti nel profilo professionale (attualmente da 1 – 10) e della procedura di qualificazione (valutazione dei moduli, tesi ed esame finale).

Art. 8 – Apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo

L'art. 20 della legge provinciale n. 12/2012 prevede che la Giunta provinciale, d'intesa con le parti sociali, possa prevedere profili formativi con ordinamento formativo. Questi profili saranno registrati nella terza sezione dell'elenco delle professioni oggetto di apprendistato.
Le parti manifestano il loro interesse per questa tipologia di apprendistato professionalizzante.
La sezione n. 3 dell'elenco delle attività professionali oggetto di apprendistato (emanato ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge provinciale n. 12/2012) contiene l'attività professionale di tecnico contabile. Ai rapporti di apprendistato professionalizzante con ordinamento formativo si applica la disciplina normativa e contrattuale dell'apprendistato professionalizzante (CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 e la presente intesa, fatto salvo eventuali modifiche contrattuali o normative). L'obbligo formativo è assolto con la frequenza dei moduli contenuti nel profilo professionale e dalla procedura di qualificazione (valutazione dei moduli, tesi ed esame finale).

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

Art. 9 – Apprendistato di alta formazione e di ricerca

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è disciplinato dall'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015 e dall'art. 30 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali (firmato il 17 aprile 2015). L'art. 21 della legge provinciale n. 12/2012 non prevede una regolamentazione specifica lasciando così spazio alla disciplina contenuta nei contratti collettivi e alle specifiche intese stipulate.
Per la disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca nella provincia autonoma di Bolzano trova applicazione quanto disposto dal CCNL per i dipendenti degli studi professionali firmato il 17 aprile 2015 (in particolare artt. 30 e 31, allegati: bozza piano formativo e contratto di apprendistato, tabelle retributive e ore formazione) fatto salvo quanto previsto dalla presente intesa, dalla legge provinciale n. 12/2012, da eventuali successivi accordi stipulati a livello di parti sociali (anche interconfederali) e di modifiche legislative.

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

Art. 10 - Validità e abrogazione

Le parti si impegnano ad apportare le necessarie modifiche alla presente intesa in materia di apprendistato qualora dovessero intervenire modifiche legislative oppure da parte della contrattazione collettiva (nazionale o interconfederale nazionale e interconfederale territoriale).
Ai contratti di apprendistato stipulati ancora con la disciplina contrattuale precedente alla presente intesa continuerà ad applicarsi il trattamento economico - giuridico precedente.

Titolo IV – Maternità, paternità, congedo parentale e malattia

Art. 11 – Integrazione dell'indennità di maternità o paternità

L'indennità di maternità/paternità corrisposta dall'Inps per i periodi previsti dall'art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice/il padre lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

Art. 12 – Fruizione ad ore del congedo parentale

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

Per la fruizione del congedo parentale a ore, sia della lavoratrice che del lavoratore, è necessario un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. La lavoratrice o il padre lavoratore dovranno comunicare per iscritto e con un periodo di preavviso di almeno 15 giorni di calendario le giornate, le ore di fruizione e il termine della fruizione del congedo parentale. Se il periodo di congedo parentale è fruito a più riprese è necessaria una richiesta scritta per ogni periodo di assenza. L'assenza per il congedo parentale a ore dovrà comunque essere fatta compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro e tenendo conto degli impegni ed esigenze familiari della lavoratrice o del lavoratore. A tal fine il datore di lavoro e la lavoratrice o il padre lavoratore che intende fruire del congedo parentale a ore dovranno concordare per tutto il periodo di assenza oppure mensilmente e comunque entro il 15 del mese precedente di fruizione del congedo, per iscritto, i periodi di assenza. A tal fine potrà essere firmato anche un calendario dove sono indicati i periodi di fruizione.
Le parti dovranno raggiungere un 'accordo sulle modalità di fruizione del congedo entro 5 giorni dalla data di comunicazione della proposta da parte della lavoratrice o del lavoratore. Diversamente si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001.

Il criterio di calcolo della base oraria è il seguente:

- Retribuzione mensile lorda: 170 (divisore contrattuale);

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

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

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

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

La lavoratrice o il padre lavoratore dovranno in ogni caso inviare tempestivamente all'INPS la relativa domanda di congedo parentale rispettando i termini di preavviso previsti dall'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001 come modificato dall'art. 7 lett. c) del D.Lgs. n. 80/2015. Copia di questa dovrà essere anche consegnata unitamente alla comunicazione del congedo parentale al proprio datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario rispetto alla data di assenza. In assenza di tale documentazione non è consentita la fruizione del congedo parentale a ore.

Art. 13 – Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Qualora i lavoratori dipendenti hanno concordato di usufruire di un congedo non retribuito dopo il periodo di astensione obbligatoria per maternità/paternità oppure congedo parentale e optano per il pagamento volontario dei contributi previdenziali, chiedendo anche il contributo specifico secondo la normativa regionale vigente (rimborso dell'onere sostenuto per il pagamento dei contributo volontari - attualmente legge regionale n. 1/2005), viene garantito come ulteriore misura di sostegno a loro favore un anticipo minimo del 70% sul TFR accantonato alla data di richiesta.

Art. 14 - Trattamento economico di malattia

In deroga all'art. 105 del CCNL per gli Studi professionali, il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'Inps dal 4° al 20° giorno per raggiungere il 100% della retribuzione lorda giornaliera.

Durante il periodo di aspettativa richiesto ai sensi dell'art. 109 del CCNL per gli Studi professionali (ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto) da parte dei soli lavoratori affetti di patologie gravi, fatto salvo quanto stabilito dall art.105 CCNL studi professionali, sarà loro corrisposta una integrazione retributiva pari al 50 % della retribuzione lorda per i primi due mesi del periodo di aspettativa come da tabella. La definizione di patologie gravi è quella di cui all'art. 104, secondo comma, del CCNL per gli Studi professionali.

Integrazione malattia ai sensi degli art. 104, 105 CCNL	**Integrazione**
dal 1° al 20° gg	100%
Dal 21° al 180° gg	100%
Per patologie gravi:	
7° e 8° mese	100% (se indennità INPS)
9° mese	70% (se indennità INPS)
Art. 109 CCNL	
Ulteriori 2 mesi	50% (a carico datore)
Ulteriori 6 mesi	0%

Titolo IV – Erogazione economica territoriale

Le parti hanno aderito all'accordo quadro territoriale per l'applicazione dell'art. 1 commi 182-190 della L 208/2015 e del decreto interministeriale 25 marzo 2016 in materia di premio di risultato e welfare aziendale alle imprese e agli studi professionali nella Provincia Autonoma di Bolzano firmato il 21 dicembre 2016. Tale accordo sostituisce a tutti gli effetti la disciplina contenuta in precedenza nell'art. 12 (retribuzione di produttività) dell'accordo territoriale firmato il 20 giugno 2014.

Art. 15 – Elemento economico territoriale (EET)

A partire dal mese di gennaio 2018 sarà erogato un elemento economico territoriale pari a 50,00 (cinquanta) Euro mensili lordi. L'elemento economico territoriale assorbe e sostituisce a tutti gli effetti eventuali elementi retributivi di garanzia introdotti dalla contrattazione collettiva nazionale. L'EET sarà erogato per le mensilità contrattualmente previste e costituisce base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.

Titolo V – Ferie – area sanitaria

L'art. 84 del CCNL degli Studi Professionali dispone che è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del Dlgs. 66/2003 in materia.
Le parti concordano di definire meglio per l'area sanitaria la disciplina per la fruizione delle ferie. Una chiusura prolungata dello studio per ferie o altri motivi, superiore alle 4 settimane su base annua non potrà avere riflessi negativi per i lavoratori (saldo ferie e permessi negativi). A tal fine potrà essere istituita anche una banca ore per compensare le ore prestate in eccedenza con i periodi non lavorati e non coperti da ferie e permessi (rapporto 1:1). In assenza di banca ore e permanendo il saldo ferie e permessi negativo quest'ultimo dovrà essere portato a zero con il mese di gennaio nel secondo anno successivo a quello nel quale si è formato il saldo negativo. Non potranno essere effettuate trattenute sulla retribuzione.

Titolo VI – Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le parti continuano a manifestare interesse per una soluzione a livello locale per la previdenza complementare. In materia di assistenza sanitaria integrativa rimane invariato quanto stabilito dall'accordo territoriale del 24 marzo 2017 (prestazioni aggiuntive – Mutual Help).

Art. 16 – Fondo di previdenza complementare territoriale

L'art. 18 del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015 prevede in materia di previdenza complementare FONTE. come fondo di riferimento del settore. E' poi disposto che sono comunque fatti salvi eventuali accordi di secondo livello per l'adesione a fondi di previdenza complementare territoriale.
Le parti convengono di avviare trattative a livello locale per individuare un fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti e i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del CCNL Studi Professionali.
I dipendenti con contratto a termine o stagionale che sono assunti dallo stesso datore di lavoro non devono ripresentare la richiesta al fondo. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare al fondo la ripresa del lavoro.
Come previsto dall'art. 1, comma 38, della L. n. 124/2017 (in materia di concorrenza – modificando l'art. 8, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005), le parti concordano che venga consentita la possibilità di destinare solo una parte del TFR nel fondo di previdenza complementare da parte del lavoratore. A tal fine la percentuale minima di TFR maturando da destinare a previdenza complementare è determinata nella misura del 50 %. Di conseguenza il lavoratore potrà optare di destinare al Fondo di previdenza complementare scelto anche solamente il 50 % del TFR maturando. A tal fine dovrà indicarlo espressamente sul modello TFR2.
Inoltre il lavoratore può scegliere di destinare alla previdenza complementare anche il TFR già maturato in precedenza e accantonato dal datore di lavoro.

Titolo VII – Flessibilità dell'orario di lavoro

La dichiarazione congiunta contenuta nell'art. 76 (flessibilità dell'orario) CCNL per gli Studi Professionali prevede che le parti in considerazione del carattere di importanza che nel settore assume tale disciplina, concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di area professionale e/o a livello di area professionale omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del citato articolo 76 che permettano l'istituzione della "Banca delle Ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione. Accordi territoriali e/o di studio professionale e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro. Inoltre il CCNL (art. 3) per gli studi professionali delega alla contrattazione territoriale la materia dell'orario di lavoro.

Art. 17 – Banca ore

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

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

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

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

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

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

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

g) il lavoratore potrà recuperare le ore accantonate usufruendone nei periodi dove il lavoro è meno intenso e comunque compatibilmente con le oggettive esigenze del datore di lavoro. Il recupero delle ore accantonate deve essere concordato con il datore di lavoro

in tempo utile e comunque prima della loro materiale fruizione. La fruizione dei recuperi deve avvenire preferibilmente in blocchi di mezza giornata o intera giornata.

h) la fruizione della banca ore dovrà avvenire entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Qualora non dovesse essere possibile il recupero entro tale periodo per motivi personali, risoluzione del rapporto di lavoro oppure da esigenze organizzative del datore di lavoro, le residue ore ancora accantonate sul conto individuale del lavoratore saranno monetizzate e retribuite con la maggiorazione per il lavoro straordinario nella misura forfettaria del 15 %. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale la percentuale di maggiorazione forfettaria prevista è del 40 % (per il lavoro supplementare);

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

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

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali già stipulati a livello aziendale/di studio professionale. L'utilizzo dei permessi accantonati sarà accordato in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione vita – lavoro.

Art. 18 – Durata massima media dell'orario di lavoro

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

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

Titolo VIII – Conciliazione vita - lavoro

Premesso che le parti hanno firmato l'avviso comune delle parti sociali nella provincia di Bolzano in materia di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, il quale riprende, peraltro, anche l'accordo delle parti sociali a livello nazionale del 7 marzo 2011. Le parti intendono dare attuazione con la presente intesa agli impegni assunti in tale sede perché ritengono che le misure e gli strumenti adottati sono necessari per bilanciare le esigenze degli studi e delle imprese con i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici.
Le Parti concordano che la presente disciplina su conciliazione vita - lavoro è di carattere sperimentale e definiscono un calendario di incontri volti a monitorare l'andamento dei vari punti dell'intesa.

Art. 19 – Formazione

Il diritto allo studio previsto dall'art. 93 CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015, è esteso a corsi di formazione individuale per corsi di lingua e quelli professionalizzanti per materie direttamente attinenti alle qualifiche e mansioni svolte dal lavoratore. Sull'impiego di 8 ore delle complessive 40 ore sceglierà il datore di lavoro.

Art. 20 – Telelavoro

Il titolo XVI del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015 disciplina il telelavoro e/o il lavoro a distanza.
Compatibilmente con le esigenze e la dimensione del datore di lavoro e nei periodi con maggiore esigenza di conciliazione avranno preferenza a svolgere la prestazione lavorativa con modalità di telelavoro le lavoratrici o i lavoratori dopo il rientro dal periodo di assenza obbligatoria per maternità/paternità (anche se per adozione o affidamento) con figli sotto i 3 anni (anche se per adozione o affidamento entro i tre anni dall'ingresso in famiglia) e coloro che sono portatori di handicap oppure con familiari conviventi portatori di handicap o che richiedono cure e assistenza oppure coloro che hanno impegni per motivi di studio (solamente per percorsi con titoli di studio pubblici delle scuole superiori, università e master universitari). A tal fine le mansioni in concreto svolte da parte dei lavoratori devono comunque essere compatibili con il telelavoro. La durata dell'accordo per la prestazione lavorativa in telelavoro è definita a livello di studio/azienda tra il datore di lavoro e il lavoratore e in linea con quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali.
I lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa con modalità di telelavoro secondo la disciplina contenuta nel presente accordo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti come previsto dall'art. 23, D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 21 – Lavoro agile (smart working)

Le parti ritengono opportuno integrare la disciplina legale contenuta nella L. n. 81/2017 (art.18 e segg.) anche a livello di contrattazione collettiva per migliorare le prestazioni lavorative, la qualità della vita e la conciliazione lavoro - famiglia attraverso nuovi moduli organizzativi. Il lavoro agile è inteso come forma di prestazione lavorativa erogata al di fuori della sede di lavoro nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro contrattuale e nel rispetto dell'organizzazione dello studio o aziendale. Rimane ferma la volontarietà di adesione a tale modalità di lavoro e confermato che il lavoro agile non comporta alcun mutamento della forma contrattuale e degli istituti normativi ed economici connessi al rapporto di lavoro.

A. **Ambito di applicazione**. Compatibilmente con le esigenze e la dimensione del datore di lavoro avranno preferenza a svolgere la prestazione lavorativa con modalità di lavoro agile le lavoratrici o i lavoratori dopo il rientro dal periodo di assenza obbligatoria per maternità/paternità (anche se per adozione o affidamento) con figli sotto i 3 anni (anche se per adozione o affidamento entro i tre anni dall'ingresso in famiglia) e coloro che sono portatori di handicap oppure con familiari conviventi portatori di handicap o che richiedono cure e assistenza oppure coloro che hanno impegni per motivi di studio (solamente per percorsi con titoli di studio pubblici delle scuole superiori, università e master universitari). Costituisce inoltre titolo di preferenza per poter svolgere prestazioni di lavoro agile che il lavoratore sia residente in zona particolarmente distante dalla sede di lavoro.
   A tal fine le mansioni in concreto svolte da parte dei lavoratori devono comunque essere compatibili con il lavoro agile.

B. **Modalità, disciplina rapporto e indennità.** Le modalità di svolgimento e la durata dell'accordo per il lavoro agile è definita per iscritto direttamente a livello di studio/azienda tra il datore di lavoro e il lavoratore nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2017 e

del presente accordo territoriale. Il datore di lavoro o il lavoratore potranno recedere dall'accordo per il lavoro agile con un periodo di preavviso di almeno 30 giorni.
Ferme le 40 ore settimanali complessive (per i full time) e nel rispetto sia della fascia oraria dalle 7.30 alle 19.30 che di quanto previsto in materia di orario di lavoro nel CCNL e nel presente accordo territoriale, la giornata lavorativa effettuata in modalità di lavoro agile sarà caratterizzata dall'assenza di un orario di lavoro rigido e dall'autonomia nell'erogazione della prestazione, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'ufficio e dell'interconnessione tra le varie funzioni dello studio e/o quelle aziendali. Nel periodo dove la prestazione lavorativa è svolta in forma di lavoro agile non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario. Resta inteso che nelle giornate di lavoro agile esiste comunque la facoltà di richiedere ferie e permessi secondo le modalità previste dal CCNL per gli studi professionali oppure recuperato quanto accantonato in banca ore.
Qual'ora l'attivazione del lavoro agile venga richiesta da parte del datore di lavoro, l'accordo provvederà il riconoscimento di un'indennità del 3 % calcolata sulla retribuzione base e dell'elemento economico territoriale (EET – art. 15). L'indennità cesserà di essere erogata qualora vengono meno le modalità di svolgimento del rapporto in forma agile.

C. **Mezzi e tecnologia, sicurezza e informazione.** Il datore di lavoro doterà il dipendente, secondo le esigenze nel lavoro agile, della strumentazione utile ai fini dello svolgimento della prestazione e coinvolgerà i dipendenti interessati ad interventi formativi finalizzati all'utilizzo delle dotazioni assegnate e al rispetto delle procedure interne e della normativa in materia di sicurezza del lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello di assegnazione. Fornirà, altresì, le necessarie informazioni sui rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione ed alla sicurezza della persona. Tale informazione/formazione verrà riproposta annualmente. Laddove compatibile si applica quanto previsto dalla disciplina sul telelavoro da parte del CCNL per i dipendenti degli studi professionali del 17 aprile 2015.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Le parti concordano sull'importanza che una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro sia nell'interesse del datore di lavoro che dei lavoratori.
Compatibilmente con le esigenze e la dimensione del datore di lavoro avranno preferenza a svolgere la prestazione lavorativa con orari di lavoro in maniera più sincronizzata con le proprie esigenze coloro che hanno familiari a carico, sono portatori di handicap oppure con familiari conviventi portatori di handicap o che richiedono cure e assistenza. I lavoratori indicati in precedenza avranno diritto a iniziare il lavoro 30 minuti più tardi (flessibilità in entrata) rispetto al normale orario di lavoro applicato in studio/nell'impresa oppure a prolungarlo di 30 minuti rispetto alla fine del normale orario di lavoro giornaliero applicato.
Inoltre i lavoratori indicati in precedenza avranno, su richiesta, diritto a un orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri.
Resta in ogni caso fermo l'orario giornaliero complessivo sia per il lavoro a tempo pieno che a tempo parziale e non dovranno essere presenti specifiche esigenze di organizzazione del lavoro in contrasto con la flessibilità di orario o il lavoro concentrato. La flessibilità di orario e il lavoro concentrato sono compatibili e cumulabili. In ogni caso va rispettato il diritto del lavoratore alle pause giornaliere secondo quanto previsto dall'art. 8, D.Lgs. n. 66/2003.

Art. 23 – Malattia del bambino

Premesso che l'art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 attribuisce a ciascun genitore, alternativamente, il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, le parti ritengono di dover ampliare la durata del periodo di assenza per migliorare e valorizzare l'assistenza alle famiglie.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni spetterà a ciascun genitore, alternativamente, il diritto di astenersi dal lavoro per 10 giorni lavorativi all'anno. L'assenza non è retribuita, ma è utile ai fini dell'anzianità aziendale.
Inoltre, qualora venga applicato l'istituto della banca ore, in caso di malattia dei figli sarà *in primis* utilizzato e compensato il monte ore accantonato per coprire i periodi di assenza (che diventerà dunque retribuita).

Art. 24 – Rientro dalla maternità

Le parti approfondiranno con l'Ente bilaterale EBIPRO e con Fondoprofessioni la possibilità di fornire alla lavoratrice e al lavoratore durante il congedo di maternità/paternità e i congedi parentali nonché al rientro dall'assenza, corsi mirati di aggiornamento o formazione per assicurare il pieno reinserimento nell'attività lavorativa.

Art. 25 – Cessione ferie a titolo gratuito a colleghi

L'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015 consente ai lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.
In attuazione di quanto previsto dall'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015 i lavoratori dipendenti che rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto territoriale possono cedere ai colleghi (bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti) del proprio datore di lavoro la quota eccedente del periodo minimo di ferie, i permessi (rol ed ex festività) e fino alla metà di quanto eventualmente accantonato nella banca ore. A tal fine i lavoratori che cedono le ferie, permessi o ore accantonate devono inviare, nel rispetto della privacy, apposita dichiarazione (anche via e-mail) al proprio datore di lavoro, la quale deve indicare l'ammontare delle ore o giorni ceduti. Il lavoratore bisognoso delle ferie per assistere i figli minori che necessitano di cure costanti deve, nel rispetto della privacy, inviare la documentazione medica al proprio datore di lavoro.
La cessione delle ferie dovrà avvenire sulla base del fac-simile predisposto e allegato al presente contratto territoriale (fac-simile – allegato III).

Art. 26 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Con l'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 è stato introdotto il congedo per le donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio per un periodo massimo di tre mesi.
Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
In aggiunta a quanto previsto dalla norma indicata in precedenza, la lavoratrice avrà diritto a un trattamento economico a carico del datore di lavoro durante i primi 30 giorni di congedo pari al 10% della retribuzione lorda giornaliera salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

Titolo IX – Ente bilaterale di settore - EBIPRO

Art. 27 – EBIPRO - Istituzione di uno sportello territoriale

L'art. 3 del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015 consente alle parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, di avviare articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il C.C.N.L. delega alla bilateralità di settore.
In linea con quanto disposto dal CCNL e dall'accordo quadro firmato il 27 novembre 2017 potrà essere istituito a Bolzano in Via Lancia n. 8 uno sportello che operi per il territorio provinciale. Il funzionamento e l'apertura dello sportello è condizionata ad apposita convenzione o accordo.

Bolzano, 19.01.2018

Letto, confermato e sottoscritto

Confprofessioni Südtirol/Alto Adige .....

Filcams Cgil/Agb .....

Fisascat SGB*CISL* .....

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

Asgb Handel/Commercio .....