Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti degli

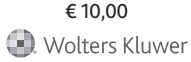
Studi professionali

17 aprile 2015

Testo Ufficiale

Frontespizio_Cop_3.indd 1 05/11/15 15:37

Copyright 2015 Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 – 20090 Milanofiori Assago (MI)
€ 10,00



I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.
Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.
Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale - cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di novembre 2015
dalla L.E.G.O. S.p.A.
Viale dell'Industria, 2 - 36100 - Vicenza

Copy_CCNL_3.indd 1 05/11/15 15:38

SOMMARIO

STUDI PROFESSIONALI

Testo ufficiale

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

PARTE I
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE DI SETTORE
RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE DI AREA PROFESSIONALE E/O DI AREA PROFESSIONALE OMOGENEA

Articolo 1 - Esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore 9
Articolo 2 - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenee 9

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Articolo 3 - Secondo livello di contrattazione 9
Articolo 4 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale 11
Articolo 5 - Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato ... 11
Articolo 6 - Composizione delle controversie a livello decentrato 12
Articolo 7 - Collegio arbitrale 14

TITOLO III
ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 8 - Permessi per attività sindacale 16
Articolo 9 - Rappresentanze sindacali – Rappresentanze sindacali unitarie 16
Articolo 10 - Trattenuta sindacale 16

Parte II
BILATERALITÀ E WELFARE

Titolo IV
Strumenti bilaterali nazionali di settore

Articolo 11 - Commissione paritetica nazionale 17
Articolo 12 - Gruppo di lavoro per le pari opportunità 18
Articolo 13 - Contribuzione alla bilateralità di settore 18
Articolo 14 - Welfare integrativo per i liberi professionisti 19
Articolo 15 - Ente bilaterale nazionale di settore (Ebipro) 19
Articolo 16 - Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.) 22
Articolo 17 - Governance della bilateralità 23
Articolo 18 - Previdenza complementare 23

Titolo V
Tutele contrattuali

Articolo 19 - Tutela della dignità della persona sul lavoro 24
Articolo 20 - Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori 24
Articolo 21 - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro 24

Titolo VI
Formazione

Articolo 22 - Obiettivi della formazione 25
Articolo 23 - Formazione continua 26

Parte III
DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

Titolo VII
Classificazione del personale

Articolo 24 - Definizione dei profili professionali 27

Titolo VIII
Assunzione e durata del periodo di prova

Articolo 25 - Assunzione 45
Articolo 26 - Periodo di prova 46

TITOLO IX
APPRENDISTATO

Articolo 27 - Disciplina dell'apprendistato 47
Articolo 28 - Disciplina comune dell'apprendistato 47
Articolo 29 - Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale 50
Articolo 30 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 50
Articolo 31 - Apprendistato di alta formazione e ricerca 52
Articolo 32 - Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali 53
Articolo 33 - Standard professionali 53
Articolo 34 - Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato 54

TITOLO X
TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Articolo 35 - Disciplina del rapporto a tempo parziale 54
Articolo 36 - Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale 55
Articolo 37 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale 55
Articolo 38 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale 55
Articolo 39 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale 56
Articolo 40 - Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale 57
Articolo 41 - Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche 58
Articolo 42 - Lavoro supplementare 58
Articolo 43 - Principio di non discriminazione e riproporzionamento 59
Articolo 44 - Quota giornaliera della retribuzione 59
Articolo 45 - Quota oraria della retribuzione 59
Articolo 46 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima .. 59
Articolo 47 - Festività 60
Articolo 48 - Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti 60
Articolo 49 - Ferie 60
Articolo 50 - Periodo di prova – periodo di comporto - termini di preavviso 60
Articolo 51 - Condizioni di miglior favore 61

TITOLO XI
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Articolo 52 - Modalità di impiego 61

Articolo 53 - Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto 62
Articolo 53-bis - Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori 63

Titolo XII
Contratto di reimpiego

Articolo 54 - Definizione e modalità di impiego 64

Titolo XIII
Somministrazione e lavoro intermittente

Articolo 55 - Somministrazione di lavoro 64
Articolo 56 - Lavoro intermittente 64

Titolo XIV
Telelavoro e/o lavoro a distanza

Articolo 57 - Definizione 66
Articolo 58 - Sfera di applicazione 66
Articolo 59 - Prestazione lavorativa 66
Articolo 60 - Retribuzione 67
Articolo 61 - Sistema di comunicazione 67
Articolo 62 - Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa 68
Articolo 63 - Controlli a distanza 68
Articolo 64 - Diritti sindacali 68
Articolo 65 - Organizzazione della struttura lavorativa 68
Articolo 66 - Diligenza e riservatezza 69
Articolo 67 - Formazione 69
Articolo 68 - Diritti di informazione 69
Articolo 69 - Postazioni di lavoro 69
Articolo 70 - Interruzioni tecniche 70
Articolo 71 - Misure di protezione e prevenzione 70
Articolo 72 - Infortunio 70

Titolo XV
Orario di lavoro

Articolo 73 - Orario normale settimanale 71
Articolo 74 - Distribuzione dell'orario settimanale 71
Articolo 75 - Flessibilità dell'orario 72
Articolo 76 - Lavoro notturno 74

TITOLO XVI
LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 77 - Norme generali del lavoro straordinario 74
Articolo 78 - Maggiorazione del lavoro straordinario 75

TITOLO XVII
RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Articolo 79 - Riposo settimanale 75
Articolo 80 - Festività 75
Articolo 81 - Festività abolite 76

TITOLO XVIII
FERIE

Articolo 82 - Misura del periodo di ferie 77
Articolo 83 - Determinazione del periodo di ferie 77
Articolo 84 - Normativa retribuzione ferie – normativa per cessazione di rapporto - irrinunciabilità – richiamo lavoratore in ferie 78

TITOLO XIX
PERMESSI – CONGEDI – ASPETTATIVE - ASSENZE

Articolo 85 - Permessi e congedi retribuiti 78
Articolo 86 - Congedi per eventi e cause familiari retribuiti 78
Articolo 87 - Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli handicappati minorenni) 79
Articolo 88 - Permessi per donatori di sangue 80
Articolo 89 - Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool 81
Articolo 90 - Congedi familiari non retribuiti 81
Articolo 91 - Giustificazione delle assenze 82
Articolo 92 - Diritto allo studio 83

TITOLO XX
TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Articolo 93 - Normativa 84
Articolo 94 - Adozione e/o affidamento 86
Articolo 95 - Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento 87
Articolo 96 - Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 87
Articolo 97 - Congedo parentale a ore 94

TITOLO XXI
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Articolo 98 - Missioni e/o trasferte 95
Articolo 99 - Trasferimenti 96

TITOLO XXII
MALATTIE E INFORTUNI

Articolo 100 - Malattia 97
Articolo 101 - Normativa 97
Articolo 102 - Obblighi del lavoratore 98
Articolo 103 - Periodo di comporto per malattia 99
Articolo 104 - Trattamento economico di malattia 99
Articolo 105 - Infortunio 100
Articolo 106 - Trattamento economico di infortunio 101
Articolo 107 - Quota giornaliera per malattia e infortunio – festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio 101
Articolo 108 - Aspettativa non retribuita per malattia 101
Articolo 109 - Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio 102
Articolo 110 - Rinvio alle leggi 102

TITOLO XXIII
SOSPENSIONE DEL LAVORO

Articolo 111 - Sospensione 102

TITOLO XXIV
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Articolo 112 - Decorrenza anzianità di servizio 103
Articolo 113 - Computo anzianità frazione annua 103

TITOLO XXV
ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Articolo 114 - Anzianità convenzionale 103

TITOLO XXVI
PASSAGGI DI QUALIFICA

Articolo 115 - Mansioni promiscue 104
Articolo 116 - Passaggi di livello 104

TITOLO XXVII
SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 117 104

TITOLO XXVIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 118 - Normale retribuzione 105
Articolo 119 - Retribuzione mensile 106
Articolo 120 - Frazionamento della retribuzione 106
Articolo 121 - Conglobamento indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione 106
Articolo 122 - Aumenti retributivi mensili 107
Articolo 123 - Minimi tabellari 108
Articolo 124 - Elemento nazionale allineamento contrattuale 111

TITOLO XXIX
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 125 - Tredicesima mensilità 111
Articolo 126 - Quattordicesima mensilità 112

TITOLO XXX
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 127 - Comunicazione del recesso 112
Articolo 128 - Licenziamento simulato 112
Articolo 129 - Termini di preavviso 113
Articolo 130 - Indennità sostitutiva del preavviso 114
Articolo 131 - Trattamento di fine rapporto 114
Articolo 132 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto 115
Articolo 133 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto 115
Articolo 134 - Dimissioni 116
Articolo 135 - Dimissioni per matrimonio 116

TITOLO XXXI
NORME DISCIPLINARI

Articolo 136 - Obblighi del prestatore di lavoro 116
Articolo 137 - Divieti 117
Articolo 138 - Rispetto orario di lavoro 117
Articolo 139 - Comunicazione mutamento di domicilio 117
Articolo 140 - Provvedimenti disciplinari 118

TITOLO XXXII
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Articolo 141 - Condizioni di miglior favore 119

TITOLO XXXIII
ARCHIVIO CONTRATTI

Articolo 142 - Archivio contratti 119

ALLEGATI

Contratto di apprendistato e piano formativo (facsimile) 123
Apprendistato: tabella retributiva, durata e ore di formazione (allegato B) 128
Modello di Libretto Formativo del Cittadino 129
Delega sindacale (facsimile) 132
Allegato sul secondo livello di contrattazione 133
Allegato sul telelavoro 134
Accordo per il sostegno al reddito nel settore degli studi professionali . 135
Allegato sul sostegno al diritto allo studio 138
Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 139
Allegato sulla bilateralità di settore al CCNL degli studi professionali 144

STUDI PROFESSIONALI

Testo ufficiale

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Il giorno 17 del mese di aprile dell'anno 2015 presso la sede di Confprofessioni in Roma Viale America, 111

tra

La **CONFPROFESSIONI** (Confederazione Italiana Libere Professioni) Rappresentata da Gaetano Stella, Ennio Bucci, Marco Natali, Leonardo Pascazio, Alessandro Rota Porta, Alberto Libero e Giuseppe Sconti

e

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (**FILCAMS-CGIL**), rappresentata dal Segretario Generale Maria Grazia Gabrielli, dal Responsabile Nazionale del Settore Danilo Lelli, dai Segretari Nazionali Elisa Camellini, Cristian Sesena, Giuliana Mesina, Fabrizio Russo, Daria Banchieri, dal Presidente del C.D. Andrea Righi e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Ajala Donatella, Anile Lucia, Arcagni Barbara, Arricale Benedetto, Aryane Errasse Zahira, Baccaglini Paolo, Baidaouj Salah, Baldo Antonio, Balestrieri Francesca, Bassetti Paola, Battistini Luca, Beretta Marco, Bernardini Cinzia, Bevilacqua Vincenzo, Bezzi Marina, Bianchi Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bindocci Massimiliano, Boccafogli Ilaria, Bonini Massimo, Botteghi Mirco, Brigeno Yaritza, Brotini Luisella, Bruno Maria, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonanno Ugo, Buonopane Francesco, Buranel Luisa, Buzzo Aurelia, Caiolo Monja, Calaresu Mirco, Campioni Silvano, Cappellieri Roberto, Caramelle Roland, Cardinali Stefania, Caridi Samantha, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cascetti Susanna, Cervi Debora, Chierici Luca, Ciampa Rosa, Cimini Beatrice, Cisneros Ana Laura, Colarusso Loredana, Colleoni Mario, Colombo Pieralberto, Comiti Luca, Corallo Daniela, Cornigli Roberto, Craighero Cinzia, Cretu Adriana, Cristiani Paolo, D'Aquanno Silvio, De Carli Mauro, De Carolis Francesca, De Filippis Nicola, De Marco Anna, De Pantz Cecilia, De Rosa Carmine, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Labio Alessio, Di Martino Laura, Di Simone Alessandra, Di Tuoro Luana, Di Ventura Franco, Dilernia Paola, Evangelista Giorgia, Fanzecco Simona, Fasulo Attilio, Ferretti Andrea, Fiamingo Damiana, Fois Fabio, Folegatti Attilio, Fontana Elisa, Foto Sennait Ras Selomon, Fradanni Pieralba, Fragassi Valentina, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Fresi Paola, Fruci Elisabetta, Gaggi Maruska, Gagni Luisella, Galarza Wendy Paula, Galati Mario, Garganigo Ivan, Garufi Carmelo, Gatti Ilaria, Gelsomino Antonio, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giorgini Lorena, Giulivi Riccardo, Gomez Sara, Grechi Sonia, Grementieri Veruska, Grieco Antonio, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Guglielmi Gabriele, Gugliotta Stefano, Laviola Iole, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Lieto Raffaele, Lucchi Barbara, Luppino Elisa, Macchia

Cinzia, Magni Igor, Mandato Francesca, Manieri Roberta, Manocchio Maria, Marchetti Desirè, Mastrocola Luciana, Mastrogiovanni Guglielmo, Medos Xiomara, Mesturino Elisabetta, Migliorati Mirelva, Migliorini Marinella, Milazzo Nella, Molinari Fiorenzo, Montagna Amedeo, Montagni Andrea, Montalti Paolo, Morini Silvana, Moscatello Joice, Nappa Maria Rosaria, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nonato Jeff, Nughes Giovanni, Odoni Alessio, Ortolani Giorgio, Pagaria Sandro, Papagna Mario, Pavolucci Isabella, Pellegrini Susanna, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pezzotti Vittorio, Pieracci Ombretta, Pinton Cinzia, Pisani Stefania, Pittalis Giuseppina, Pizzo Pino, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Primiterra Daniela, Prodi Fiorella, Pronio Giuseppina, Protopapa Antonella, Ragno Savina, Rossi Mariacarla, Roversi Debora, Saccomani Paolo, Salvadori Sandra, Sanna Luca, Santini Alberto, Santini GianMario, Sasia Loredana, Scarnati Luigi, Schiavone Vito, Severino Domenico, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Sorrentino Stefania, Speca Emilio, Spelta Carla, Spina Franco, Spinelli Antonella, Spitaleri Tiziana, Surian Maurizio, Taglialatela Simonetta, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzini Marzia, Tassinati Fabrizio, Tavolino Salvatore, Timpin Aron, Trovato Stefania, Trunfio Francesco, Turchetti Luca, Turcotto Simone, Turello Cinzia, Ventrone Cesare, Viafora Emilio, Vitolo Maria, Zambon Monica, Zambonati Antonella, Zanoni Floriano con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dal Segretario Confederale Fabrizio Solari e del Responsabile Dipartimento Terziario e reti Rosario Strazzullo;

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - **FISASCAT/CISL**, aderente alla F.I.S.T. CISL - rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dal Segretario Generale Aggiunto, Giovanni Pirulli, dai Segretari nazionali: Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli (coordinatrice donne), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto - Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Claudio Alessandrini, Giovanna Ammendola, Patrizia Antonini, Antonio Arcadio, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Silvia Michela Avanzino, Lamberto Avanzo, Gianluca Bagnolini, Antonio Baldassarre, Francesco Barazzetta. Dario Battuello, Patrizia Bellini, Alfonso Bellomo, Luca Benfenati, Rita Bernardini, Beatrice Bernini, Giovanni Bernicchi, Federica Bertelloni, Sandra Bertolaso, Romina Bertolino, Giovanna Bettoni, Carlo Biondi Bendinelli, Antonio Bisceglia, Stefano Bistrot, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Michela Bortoluzzi, Massimo Boscaro, Luca Bottani, Carlo Bravi, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Paola Camera, Patrizia Cannizzo, Michela Capobianco, Malgara Cappelli, Venera Carasi, Eleonora Careddu, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Assunta Caruso, Piero Casali, Giovanna Catizone, Laura Chiarini, Stefania Chicca, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Daniele Maria Ciranni, Alberto Ci-

terio, Gildo Comerci, Giovanni Battista Comiati, Luigi Conte, Giuseppe Corona, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Aleksandra Cvjetkovic, Salvatore D'Agostino, Vincenza De Leo, Enrico De Peron, Carla Destefanis, Francesco Di Antonio, Mauro Di Lavanzo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Guido Di Pilla, Luca Di Polidoro, Stefano Diociaiuti, Angelo D'Isanto, Edoardo Dorella, Ulrike Egger, Gianni Elmi Andretti, Giovanna Eustachi, Giulia Falcucci, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Michelangelo Ferrigni, Vincenzo Fioravante, Antonino Fiorenza, Lidia Forli, Silvia Foschini, Davide Frigelli, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Barbara Girardi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Lucia Incerti, Alessandro Ingrosso, Angela Lazzaro, Annette Lerna, Alessandro Locatelli, Alice Locci, Fortunato Lo Papa, Olga Longo, Diego Lorenzi, Maria Rosaria Losciale, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Rossana Mandelli, Gilberto Marino Mangone, Luca Marcazzan, Sergio Marcelli, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Diego Marcomini, Barbara Marini, Diego Marini, Salvatore Marrone, Alessandro Martignetti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Simona Menegale, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Paolo Miranda, Pasquale Monfrecola, Cristiano Montagnini, Carlo Monte, Biagio Montefusco, Domenico Montillo, Aniello Montuolo, Raffaele Montuori, Michele Muggianu, Michele Musumeci, Valerio Natili, Ivan Notarnicola, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Marina Pangrazzi, Nicola Pegoraro, Silvia Pergola, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquaddio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Teresa Pintacorona, Pietro Pizzingrilli, Francesca Pizzo, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Orlando Procopi, Elmar Pruenster, Graziella Ramaglia, Nicola Ramogida, Marie Rosanne Riche, Marta Righetti, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Andrea Sabaini, Vittorio Salsedo, Diego Santellani, Silvio Natale Santrone, Nausica Sbarra, Antonio Scaini, Angelo Scarcello, Massimiliano Scialanca, Milena Sega, Giuseppina Sferruzza, Angelo Sgobbo, Rosa Silvestro, Gesualdo Sireci, Rolando Sirni, Enrico Solavagione, Selena Soleggiati, Lidia Sperandeo, Marco Squartini, Mirko Talamone, Fernando Taraborrelli, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Salvatore Tripepi, Michael Untergasser, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Cristina Vignolo, Floriana Vissà, Giuseppe Viviano, Stefania Zullo; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Annamaria Furlan;

La **UILTuCS** (*Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi*) rappresentata dal *Segretario Generale* Boco Brunetto, dai *Segretari Nazionali* Andreani Paolo, Fargnoli Emilio, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Marroni Marco, Veronese Ivana; dall'*Operatore c.v. Segretario Nazionale* Vargiu Antonio; dai membri del *Consiglio Generale di Categoria UILTuCS*: Agricola Mauro, Andrisa-

no Antonio, Ardau Cristiano, Ariodante Sergio, Ascenzi Angelo, Aveni Banco Massimo, Baldessarri Mauro, Baldini Giuliana, Balducci Bernardo, Ballato Giuseppe, Bardi Sabrina, Bartolomei Pier, Bassi Riccardo, Belletti Pina, Bernalda Fernando, Bombara Salvatore, Bonini Federica, Bontà Fabrizio, Borgo Piercarlo, Boscaro Luigino, Bove Salvatore, Bramato Angelo, Broglia Roberto, Buonincontro Alfredo, Buono Enrica, Callegari Marco, Campitiello Elvira, Canali Luigi, Cannone Elena, Cartisano Gianfranco, Casa Giovanbattista, Casadei Maurizio, Cece Luana, Cesare Maria, Ciccarelli Roberto, Conficconi Marco, Contucci Alessandro, D'Ambrosio Cristina, D'Angelo Mario, De Stefano Sabrina, Del Zotto Sergio, Della Luna Rocco, Dell'Anna Marco, Dell'Anno Patrizia, Dello Russo Mario, Dessì Silvia, Di Federico Bruno, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Diecidue Sergio, Dota Elio, Fallara Roberto, Fatiganti Elvira, Feliciangeli Pietro, Ferrante Massimiliano, Flauto Marianna, Floridia Anna, Forti Massimo, Frizzo Roberto, Fugnanesi Fabio, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giammella Aldo, Giardina M. Rita, Giunta Stefania, Grasso Mario, Gregorio Marcello, Grimaldi Giada, Guarnaccia Carlo, Guarracino Pasquale, Gulizia Angelo, Gullone Luciano, Gullotti Eliseo, Iozzia Bartolo, Lai Andrea, Largher Walter, Lavolta Cosimo, Leo Antonietta, Lugaresi Claudia, Maestrelli Roberto, Manai Gianpiero, Marchetti Massimo, Marchini Barbara, Marchiori Fabio, Marini Maurizio, MEDICI Deborah, Miccoli Mario, Milandri Maurizio, Montemurro Emanuele, Munari Mauro, MUNIZ Aleyda, Napoletano Antonio, Ngo Tonye Felicité, Nicotra Nunzio, Nomade Raffaella, Notorio Sergio, Orsan Mauro, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Patruno Sabino, Pennati Roberto, Perrone Antonella, Pezzetta Giannantonio, Piani Antonia, Pilo Bruno, Proietti Paolo, Rabà Gioia, RaschellÁ Domenico, Regazzoni Maurizio, Rodilosso Gianni, Saja Ida Maria, Salvetti Matteo, Sama Carlo, Selvaggio Anna Maria, Serri Riccardo, Servidei Fabio, Settimo Maura, Sgrò Giovanni, Silvestro Giuseppe, Strazzullo Gennaro, Stroppa Parmenio, Tamburrelli Michele, Tollari Lorenzo, Turchetti Giancarlo, Valenti Roberta, Visentin Alessandro, Zarfati Angelo, Zimmari Giuseppe, Zorn Matteo, Zumbo Cosimo

VISTI

I CCNL DI SETTORE STIPULATI IN DATA 3 MAGGIO 2006 E 29 NOVEMBRE 2011

SI È STIPULATO

Il presente CCNL a valere per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali

PREMESSA

In considerazione dell'evoluzione delle relazioni sindacali nell'ambito del settore e del mutamento dei modelli organizzativi delle attività professionali

con il presente CCNL si intende dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento.

Le parti considerano importante giungere ad una semplificazione contrattuale e della rappresentanza e considerano il presente CCNL, l'unico testo contrattuale di riferimento per i datori di lavoro ed i lavoratori del settore delle attività professionali.

Le parti dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, intendono proseguire su tale indirizzo e rafforzarlo ulteriormente anche attraverso un nuovo impulso alla contrattazione decentrata, alla quale viene assegnato anche il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e allo sviluppo economico.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro ha durata triennale e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività professionali, anche in forma di studio associato e/o nelle forme societarie consentite dalla legge, nonché i rapporti di lavoro tra gli altri datori di lavoro che svolgono delle altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, e il relativo personale dipendente.

Alla luce del principio di ultravigenza contrattuale e preso atto che il precedente contratto ha cessato la sua vigenza il 31 marzo 2015, le parti concordano che la vigenza del presente contratto decorre dal 1° aprile 2015, sino al 31 marzo 2018.

Il contratto può essere disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione. In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà data disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Le parti individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del CCNL e del secondo livello di contrattazione.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il Contratto Collettivo di Lavoro si applica a tutte le attività professionali, anche associative, come sopra definite, appartenenti alle professioni di seguito elencate nelle specifiche "Aree", e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse.

A) Area professionale Economico – Amministrativa

Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B) Area professionale Giuridica

Avvocati, Notai, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

C) Area professionale Tecnica

Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari, Agrotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

D) Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica

Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Medici Veterinari e Psicologici, Operatori Sanitari, abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

E) Altre attività professionali intellettuali

Si tratta di quelle attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.

Il presente CCNL sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti, fatto salvo quanto previsto in materia di apprendistato per i rapporti già instaurati e ancora disciplinati dalla normativa precedente. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto stesso e le norme stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

IMPEGNO A VERBALE

Considerati gli sviluppi del processo di inclusione operati dalle parti a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadisce l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.

Parte I
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I
Relazioni sindacali a livello nazionale di settore
Relazioni sindacali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenea

Articolo 1 - *Esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore*

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, Confprofessioni, e le OO.SS. di Categoria dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

Articolo 2 - *Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenee*

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "Area professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente articolo 1 e nella premessa.

Titolo II
Relazioni sindacali a livello decentrato

Articolo 3 - *Secondo livello di contrattazione*

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello regionale,

sulle materie e sugli istituti demandati dal presente contratto collettivo e dalla legge.

2. Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del ccnl riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorative, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

3. A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri: a) le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui agli articoli da 27 a 34 del presente CCNL; b) i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori; c) le modalità di orario dei lavoratori in formazione; d) la definizione di un monte ore annuo di congedi. Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lettere a), b) e d) dell'articolo 92 del presente CCNL.

4. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali: a) Ente Bilaterale Regionale, con gli scopi e le modalità previste alla lettera "O" dell'articolo 15; b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività; c) Referenti regionali e/o territoriali di Area professionale e/o di Area professionale omogenea e/o di settore e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti delegati alla divulgazione e alla promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al "Fondo" e all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale; d) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/08 in materia di salute e sicurezza.

Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente CCNL delega alla bilateralità di settore.

Agli sportelli saranno altresì affidate, in particolare e in via sperimentale, quelle di promozione e sostegno all'occupazione giovanile (anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione della Garanzia Giovani).

Le condizioni per la costituzione degli sportelli ed il finanziamento delle attività sono definite dalle Parti firmatarie secondo quanto previsto da allegato al presente CCNL.

Articolo 4 - *Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale*

Modalità di presentazione della piattaforma

Le piattaforme saranno inviate dalle OO.SS. Regionali dei lavoratori alle delegazioni regionali di Confprofessioni, nonché alle OO.SS. Nazionali Filcams-CGIL. Fisascat-CISL, Uiltucs e a Confprofessioni nazionale che invieranno, tramite la commissione costituita tra le parti firmatarie del presente CCNL di cui all'apposito allegato, osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Il testo dell'accordo regionale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle OO.SS. Nazionali Filcams-CGIL. Fisascat-CISL, Uiltucs e a Confprofessioni nazionale per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Articolo 5 - *Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato*

A) Tentativo di conciliazione

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c. e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Provinciale per l'attivazione del tentativo di conciliazione.

3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c.

4. 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 alla successiva lettera B).

B) Collegio Arbitrale

1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

2. Il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 10 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri, uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.

3. In caso di mancato accordo fra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.

4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di 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 60 (sessanta) 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 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

Articolo 6 - *Composizione delle controversie a livello decentrato*

Tentativo di Conciliazione

Per tutte le controversie individuali o plurime, comunque non collettive, relative alla integrale applicazione del presente contratto e/o di altri accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro nelle strutture lavorative comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale dove si svolge in modo prevalente il rapporto di lavoro tramite la "Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione" che

verrà costituita in ogni singola Provincia secondo le norme, le modalità e le procedure previste dal presente articolo.

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:

1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Confederazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Provinciale del Lavoro, il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio.

2. Per i lavoratori, da un rappresentante della Filcams-CGIL o della Fisascat-CISL o della Uiltucs-UIL firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante.

4. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'Ente Bilaterale Regionale o dello sportello di cui all'art. 3 in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Nazionale.

B) Procedura

1. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

2. L'Organizzazione dei datori di lavoro ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

3. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione provvederà entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni.

4. Il termine di 40 (quaranta) giorni di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della

Organizzazione dei datori di Lavoro o della Organizzazione Sindacale a cui il dipendente e/o il collaboratore conferisce mandato.

5. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione nelle forme previste con proprio regolamento.

6. Se la conciliazione ha esito positivo si redige processo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, che acquista efficacia di titolo esecutivo e che sarà depositato a cura della "Commissione" presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

7. In caso di mancato accordo, si dovrà redigere apposito verbale che dovrà contenere:

a. le questioni della controversia;

b. le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di secondo livello;

c. le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;

d. la proposta di definizione della controversia formulata dalla "Commissione" e i motivi del mancato accordo;

e. la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione;

f. la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.

8. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

9. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

Articolo 7 - *Collegio arbitrale*

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo 6, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

2. A tal fine, è istituito a cura delle rispettive parti competenti per territorio, un Collegio di Arbitrato Provinciale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di

Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla Segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni. Il Presidente del Collegio, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle parti.

6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio.

8. Il Collegio ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo le forme previste dal regolamento arbitrale.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data delle prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni. Il lodo verrà depositato presso la sede del collegio arbitrale e sarà data tempestiva comunicazione alle parti interessate,

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio sarà istituita presso la Sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale.

11. Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

Titolo III
Attività sindacale

Articolo 8 - *Permessi per attività sindacale*

Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore pro - capite annue fatto salvo quanto previsto dalla legge 300/1970.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione regionale, per le rimanenti 2 (due) ore queste saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del CCNL, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Articolo 9 - *Rappresentanze sindacali – Rappresentanze sindacali unitarie*

Ai fini della costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, (RSA) fatta salva l'applicabilità della Legge n. 300 del 1970, nelle strutture lavorative del settore dove sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che qualora venga avanzata richiesta di costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) si farà riferimento allo specifico regolamento che sarà definito nel corso di vigenza del presente CCNL.

Articolo 10 - *Trattenuta sindacale*

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL.

Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:

1. l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
2. l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento alla Organizzazione Sindacale prescelta.

A detta comunicazione dovrà essere allegata l'originale della delega rilasciata dal lavoratore alla Organizzazione Sindacale, così come riprodotta in "Fac-Simile" e riportata in allegato al presente CCNL.

L'esazione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione alla Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro 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 datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazioni alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Parte II
BILATERALITÀ E WELFARE

Titolo IV
Strumenti bilaterali nazionali di settore

Le parti hanno concordato di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento.

Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato alla legge:

A) La Commissione paritetica nazionale

B) Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità

C) L'Ente Bilaterale Nazionale di settore (E.Bi.Pro.)

D) Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.)

In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture professionali le parti firmatarie concordano di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale di settore in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà. Per questo scopo concordano di avviare una integrazione funzionale tra gli enti bilaterali del settore per una migliore attuazione degli impegni contrattuali.

Le strutture di E.Bi.Pro. e C.A.DI.PROF. in particolare opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri iscritti.

Articolo 11 - *Commissione paritetica nazionale*

1. La Commissione Paritetica Nazionale, costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore, ha il compito di esaminare le controversie collettive

relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL.

2. La Commissione Paritetica è composta di 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza di Confprofessioni e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (due Filcams – CGIL, due Fisascat - CISL e due Uiltucs – UIL), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

3. La Commissione Paritetica opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento o deliberazione.

Articolo 12 - *Gruppo di lavoro per le pari opportunità*

1. Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore, ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

2. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza di Confprofessioni e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.

3. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento operativo.

Articolo 13 - *Contribuzione alla bilateralità di settore*

Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo.

A partire dalla mensilità di aprile 2015, il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali di settore (C.A.DI.PROF. E.Bi.Pro.), come elencate dal presente Ccnl, viene effettuato mediante un contributo unificato di 22 euro, di cui 2 euro a carico del lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale ASSP.

Nella contribuzione sono ricomprese le forme di assistenza a favore di tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale datori di lavoro, committenti e lavoratori.

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione.

Le medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi.

Le Parti firmatarie del CCNL convengono di suddividere la citata quota nel seguente modo:

15 euro per 12 mensilità a C.A.DI.PROF..

7 euro di cui 2 euro a carico del lavoratore e 5 euro a carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad E.bi.Pro. Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite dallo specifico accordo allegato al presente CCNL.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a Euro 32 (trentadue), corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 14 - *Welfare integrativo per i liberi professionisti*

Le Parti intendono garantire ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza sanitaria integrativa. Per tale finalità verrà costituita una gestione autonoma e separata nell'ambito di Ebipro che verrà disciplinata mediante l'allegato di cui all'articolo precedente.

Articolo 15 - *Ente bilaterale nazionale di settore (Ebipro)*

1. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.

2. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio – economico del settore, delle varie Aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni,

stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2;

B. studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondoprofessioni, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C. specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali, nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

D. le procedure per attivare – coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (FONDOPROFESSIONI) di cui all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, sottoscritto tra Consilp–Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil – la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;

E. tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

F. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le pari opportunità";

G. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "Fondoprofessioni" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

H. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

I. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obbiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

J. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla

legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al decreto legislativo n. 81 del 2008 allegato al presente CCNL.

K. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;

L. iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;

M. la specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali;

N. gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore;

O. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;

P. l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;

Q. la gestione del fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore;

R. la gestione e il coordinamento di iniziative di assistenza a favore dei professionisti;

R.1 il sostegno per la gestione della bilateralità e l'assistenza contrattuale anche mediante la costituzione di una commissione paritetica per il coordinamento e il monitoraggio del mercato del lavoro;

R.2 le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;

R.3 Il sostegno agli enti bilaterali territoriali e agli sportelli territoriali di cui all'art 3;

S. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore ha, inoltre, il compito di ricevere ed elaborare, anche a fini statistici:

S.1 gli accordi di secondo livello di settore;

S.2 gli accordi forniti dalle singole strutture professionali e/o dalle varie Aree professionali, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";

S.3 i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani;

S.4 le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali" di cui agli articoli 11, 12 e 3 del presente CCNL;

S.5 la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui alla legislazione vigente.

T. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

3. La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili alle aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

4. L'Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento. Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.

Articolo 16 - *Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.)*

1. La "Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare per i lavoratori degli Studi Professionali" denominata "C.A.DI.PROF." ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

2. Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dalla Cassa tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

3. Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari alla C.A.DI.PROF. sono quelle indicate dal precedente art. 13 a cui devono essere aggiunte 24 (ventiquattro) euro "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario. Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi

non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).

4. Il versamento delle quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario per i dipendenti degli Studi Professionali.

5. Per ogni soggetto beneficiario il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorgerà, comunque, dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione alla "Cassa".

6. L'iscrizione e il versamento della quota "Una Tantum" di 24 (ventiquattro) euro e del contributo mensile di cui alla precedente lettera b) dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate nel Regolamento CA.DI.PROF. presente sul sito www.cadiprof.it.

Articolo 17 - *Governance della bilateralità*

1. Il sistema di governance della bilateralità è articolato secondo le modalità definite da un apposito accordo tra le parti firmatarie del presente contratto collettivo.

Articolo 18 - *Previdenza complementare*

1. Premesso che con accordi firmati in data 16.07.2010 e 30.09.2010 il fondo di previdenza complementare PRE.VI.PROF. è confluito nel fondo di previdenza del terziario FON.TE., le parti convengono:

a) di lasciare inalterata la contribuzione dovuta alla previdenza complementare che è attualmente pari all'1,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR, per la quota a carico del datore di lavoro, e dello 0,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR come contribuzione minima a carico del lavoratore. Il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione fino a un massimo del 3% della retribuzione utile per il computo del TFR;

b) di confermare che, per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturando dal momento dell'adesione al fondo di previdenza;

c) di confermare che la previdenza complementare dovrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, compresi gli apprendisti;

d) che a partire dal 1° gennaio 2011 la quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare e le modalità di ripartizione della quota stessa saranno quelle determinate da FON.TE.

2. Le parti individuano in FON.TE. il Fondo di riferimento del settore anche per i nuovi iscritti e constatato che l'occupazione del settore è costituita prevalentemente da giovani e che quindi necessita valorizzare la Previdenza Complementare, confermano l'impegno a ricercare, definire e praticare, anche tramite un'apposita struttura di monitoraggio, azioni di sistema finalizzate alla divulgazione e alla adesione al Fondo FON.TE. Sono comunque fatti salvi eventuali accordi di secondo livello per l'adesione a fondi di previdenza complementare territoriale.

Titolo V
Tutele contrattuali

Articolo 19 - *Tutela della dignità della persona sul lavoro*

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 20 - *Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori*

Su tale materia, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nel settore, le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori sulla base di quanto previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle buone prassi e da codici di comportamento.

A tale fine è prevista l'attivazione di sportelli informativi sui diritti e sulle tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e la possibilità di stipulare convenzioni con organizzazioni no profit o strutture sanitaria pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

Articolo 21 - *Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*

Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti a livello di Area professionale e/o di Area professionale omogenea le parti rinviano allo specifico accordo, allegato al presente Contratto, l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.

Titolo VI
Formazione

Articolo 22 - *Obiettivi della formazione*

Le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;

2. adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste degli Studi professionali e/o delle società di servizi professionali operanti nel settore;

3. migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dagli Studi professionali e/o dalle società di servizi professionali al fine di ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;

4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;

5. rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività professionali, nonché sul loro ruolo nell'ambito dell'economia e della società italiana ed europea;

6. promuovere esperienze di alternanza scuola/università/lavoro negli studi professionali per avvicinare i giovani al settore, incoraggiare la propensione all'attività professionale e formare adeguatamente i futuri dipendenti e collaboratori;

7. incoraggiare tra gli addetti occupati nel settore il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore se non posseduto, anche tramite convenzioni con istituti scolastici;

8. rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento e, ove consentito dalla legislazione e/o da norme contrattuali, anche tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al Settore con rapporto di:

– apprendistato;
– collaborazione coordinata e continuativa;
– collaborazione a progetto;
– partita IVA in monocommittenza;
– formazione/lavoro quali: stage e praticantato.

9. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue

regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

10. incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;

11. conoscere almeno una lingua dell' Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Articolo 23 - *Formazione continua*

Le parti hanno convenuto:

1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area professionale Tecnica e dell'Area professionale Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";

2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare E.BI.PRO., possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Studi professionali;

3) che agli Enti Bilaterali Regionali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività di analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi;

4) che le intese (Settoriali – Territoriali – di Area professionale – di Area professionale omogenea – di Area dei Servizi Vari – di singolo studio) relative alla presentazione di piani formativi coerenti con gli orientamenti/obiettivi del CCNL, saranno sottoscritte dalle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del CCNL, e potranno essere formalizzate avvalendosi dello schema di accordo allegato che farà parte della documentazione che il "Fondo", in occasione della pubblicazione dei bandi, richiederà ai soggetti proponenti Piani/Progetti formativi;

5) che la partecipazione degli addetti al Settore ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo" sia regolata anche applicando i criteri indicati al punto 1) lettere a), b), c), d), del successivo articolo 92, e al punto 3) (E.C.M.) dello stesso articolo 92.

PARTE III
DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

TITOLO VII
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

In coerenza con il modello di Struttura Contrattuale definito dal presente CCNL, le parti hanno convenuto sull'opportunità di definire l'Istituto della Classificazione del personale, ritenuto strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile ed efficiente della organizzazione interna di uno studio professionale.

Le parti prendono atto che i processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa da un lato, e l'evoluzione delle dinamiche formative e professionali dall'altro, hanno comportato la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, per i quali si rende necessario provvedere ad una revisione della precedente classificazione, in favore di una normativa che meglio rappresenti il quadro contrattuale e formativo del lavoro nel settore degli studi professionali.

Le parti riconoscono che il settore degli Studi professionali è un segmento molto importante per il mercato del lavoro nazionale e costituisce lo sbocco professionale privilegiato per i sempre più numerosi corsi di laurea breve cui non corrisponde un'adeguata domanda di lavoro.

Consapevoli, infine, della necessità di una sempre maggiore collaborazione tra il titolare dello studio professionale ed i propri dipendenti e dell'importanza delle risorse umane del Comparto per una migliore e più efficiente funzionalità degli studi professionali, le parti si impegnano ad investire nella formazione e nella crescita professionale dei lavoratori, dichiarando il loro impegno a predisporre specifici progetti di formazione da sottoporre a "Fondoprofessioni".

Articolo 24 - *Definizione dei profili professionali*

Nell'ottica di rendere l'Istituto della classificazione del personale uno strumento più dinamico e più rispondente alla sempre maggiore complessità organizzativa degli studi professionali, le parti hanno convenuto di inquadrare i lavoratori cui si applica il presente CCNL in una classificazione articolata su cinque Aree – Area economica/amministrativa, Area giuridica, Area tecnica, Area medico-sanitaria ed odontoiatrica, Altre attività professionali intellettuali – e su otto livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "Quadri", per ciascuno dei quali si fornisce sia una declaratoria, che tipizza con precisione

la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nelle esemplificazioni dei profili consentono, per analogia, di inquadrare ulteriori figure professionali non indicate nel testo.

I lavoratori cui si applica il presente CCNL sono classificati come segue ed in ogni caso in base all' Area di appartenenza:

A) AREA ECONOMICA/AMMINISTRATIVA

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile CED (Centro elaborazione dati); Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Responsabile di un settore specifico dello studio professionale.

Livello primo (I)

Appartengono al Livello primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile servizio amministrativo e contabile; Esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (II)

Appartengono al Livello secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto pro-

fessionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti) nonché i lavoratori che su incarico del titolare dello studio curano gli aspetti organizzativi della struttura assicurandone il buon funzionamento, occupandosi della gestione della location, delle forniture, dei servizi utilizzati in studio e della contrattualistica.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Analista CED (Centro elaborazione dati); Analista di costi aziendali; Responsabile dell'ufficio; Collaboratore di studio addetto alla redazione dei bilanci (lavoratore che dal bilancio di verifica compie autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative); Office manager.

Livello terzo super (III super)

Appartengono al Livello terzo super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono al livello terzo super i lavoratori che in possesso di specifiche competenze in campo informatico svolgono in condizioni di autonomia la gestione dell'hardware e del software di studio, l'attività di aggiornamento dei gestionali utilizzati. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto a pratiche doganali e valutarie; Contabile/impiegato amministrativo preposto allo svolgimento di mansioni quali: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti - elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi - evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi; Addetto al settore paghe preposto allo svolgimento di mansioni quali: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati ed effettuare chiusure e denunce periodiche - elaborare le relative dichiarazioni annuali; Addetto alla gestione hardware e software.

Livello terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela. Appartengono, inoltre, al Livello Terzo i lavoratori che per conto del titolare dello studio si occupano di gestire l'agenda personale, scrivere verbali, testi in genere, gestire e organizzare riunioni, viaggi e trasferte.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Contabile di concetto; Segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici; Assistente di direzione.

Livello quarto super (IV super)

Appartengono al Livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo dei contributi, predisposizione e invio della relativa modulistica; Addetto a scritture contabili in partita doppia; Segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela.

Livello quarto (IV)

Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (V)

Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

B) AREA GIURIDICA

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Responsabile di un settore specifico dello studio professionale.

Livello primo (I)

Appartengono al Livello primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni direttive e di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di iniziativa e di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva sull'intera attività della struttura lavorativa, ovvero su rilevanti settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile e coordinatore team di segreteria; Esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (II)

Appartengono al Livello secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente addetto alla gestione, organizzazione e pianificazione delle udienze; Responsa-

bile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte; Responsabile dei rapporti con sedi distaccate ed Autorità estere, con buona conoscenza di una o più lingue straniere.

Livello terzo super (III super)

Appartengono al Livello terzo super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario di concetto con funzione di assistenza nella preparazione degli atti, nella raccolta di informazioni e nella ricerca in autonomia di precedenti giurisprudenziali; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Responsabile della gestione del repertorio; Contabile o segretario di concetto che svolge le seguenti mansioni: controllo delle imposte e tasse da riscuotere - pratiche di assunzione e tenuta libri paga – gestione contabile e amministrativa dello studio (prima nota e fatturazione, incassi e versamenti, amministrazione, contabilità e rapporti con le banche) - controllo imposte, tasse, diritti e bolli corrisposti ai pubblici uffici (Agenzie delle Entrate, Agenzie del Territorio, Camere di Commercio) successivamente all'invio telematico degli atti (Adempimento Unico e Fedra) - cura della Cassa Cambiali.

Livello terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio e/o dell'attività professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti, nonché alla gestione del report periodico della attività di billing; Addetto alle ricerche

ipotecarie e catastali; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e atti legali; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile.

Livello quarto super (IV super)

Appartengono al Livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, addetto alla gestione dei rapporti con la clientela; Segretario addetto in maniera prevalente o esclusiva alle attività di cancelleria e di notifica presso uffici giudiziari; Addetto alla attività telematica dello studio (es. visure catastali – ispezioni ipotecarie – spedizioni telematiche); Contabile d'ordine; Segretario d'ordine.

Livello quarto (IV)

Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Centralinista; Addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere con contenuti standard sulla base di modelli predisposti, accoglienza clienti e filtro chiamate; Archivista-schedarista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti ed Uffici, sia pubblici (Tribunale – Archivio Notarile – Comune – Agenzia delle Entrate) che privati; Autista; Addetto alla segreteria con i seguenti compiti: fotocopiare atti e documenti - predisporre spedizioni postali - ordinare ed acquistare marche da bollo - archiviare e curare la regolare tenuta delle pratiche in archivio - smistare posta e fax.

Livello quinto (V)

Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

Dichiarazione a verbale

Considerata la peculiare tipologia di lavoro svolta dai dipendenti degli studi notarili e legali, le Parti hanno convenuto di avviare i necessari confronti, così come previsto dall'art. 2, punto 5, del presente CCNL allo scopo di addi-

venire entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente CCNL alla definizione di idonei profili professionali e di funzionali percorsi sia sul versante formativo che su quello dello sviluppo professionale.

C) AREA TECNICA

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza, svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile di cantiere; Responsabile di cantiere architettonico; Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Diagnosta del patrimonio geologico che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la sua composizione morfologica e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Diagnosta del patrimonio culturale che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la composizione morfologica del bene da restaurare e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Responsabili tecnici e commerciali, responsabili amministrativi e del personale di sedi distaccate, di sezioni specialistiche; responsabili tecnici con autonomia economica di progetti completi in fase di progettazione e di esecuzione; responsabili della stesura dei contratti e della liquidazione dei lavori.

Livello primo (I)

Appartengono al Livello primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che svolgono attività inerenti alla elaborazione ed alla ottimizzazione dei progetti tecnici e/o economici, alla conservazione del patrimonio culturale e a progetti relativi ad

ampliamenti e/o potenziamenti di impianti e/o strutture controllandone lo sviluppo ed i risultati.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Referente di progetto (edilizio, architettonico, geologico); Coordinatore capo commessa; Tecnico della conservazione e manutenzione degli edifici storici che studia i dati relativi ai materiali costitutivi, alle tecniche di esecuzione e allo stato di conservazione degli edifici storici. Referente di progetto e di realizzazione in qualunque ambito specialistico (geologico, strutturale, architettonico, impiantistico, sicurezza, acustica, risparmio energetico, impatto ambientale, e quant'altro).

Livello secondo (II)

Appartengono al Livello secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Progettista; Progettista disegnatore anche su CAD; Capo verificatore impianti, installazioni e manufatti; Responsabile della prevenzione; Responsabile della contrattualistica; Responsabile hardware e software; Collaudatore – Certificatore; Preparatore e docente dei corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti anche in materia di sicurezza del lavoro; Esperto di servizi educativi delle istituzioni culturali e del territorio, con incarico di organizzare corsi di aggiornamento e seminari sull'arte e tenere contatti con le Istituzioni per la valorizzazione dei beni culturali; Capo laboratorio settore geologico; Capo missione geologica; Rilevatore settore geologico; Responsabile di cantiere di indagini e prospezioni geologiche; Analista di materiali geologici; Rilevatore topografico anche con metodologie GIS (Geographic Information System); Analista CED; Analista costi aziendali; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Capo ufficio tecnico o amministrativo; Responsabile economato; Tecnico responsabile sistemi di prevenzione e sicurezza sul lavoro; Responsabile software ed hardware.

Livello terzo super (III super)

Appartengono al Livello terzo super i lavoratori che, in possesso di speci-

fiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto all'elaborazione di computi tecnico-estimativi, capitolati e contratti d'appalto; Assistente alla progettazione e di cantiere in tutti gli ambiti specialistici; Tecnico di laboratorio; Tecnico prospettore, esperto nell'utilizzo di strumentazioni geologiche; Addetto all'organizzazione della movimentazione ed alla catalogazione delle opere d'arte.

Livello terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi; Programmatore e/o sistemista meccanografico ed informatico; Assistente verificatore di impianti, installazioni e manufatti; Assistente collaudatore; Assistente di cantiere; Gestore rete dati e CED; Contabile di concetto; Segretario di concetto; Segretario di concetto, con mansioni di traduzione in/da lingue straniere testi tecnici e corrispondenza; Segretario unico con cumulo di mansioni di concetto e d'ordine eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello quarto super (IV super)

Appartengono al Livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con buona conoscenza dei principali strumenti informatici e con incarico di curare i rapporti con la clientela; Addetto alla attività telematica dello studio (es. visure catastali – ispezioni ipotecarie – spedizioni telematiche); Contabile d'ordine con cumulo di mansioni; Addetto al controllo della qualità.

Livello quarto (IV)

Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Perforatore e/o verificatore di schede; Disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di aiuto, rilevamento e/o disegno di particolari esecutivi; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (V)

Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode; Porta stadia; Addetto alle fotocopie.

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza, svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

A titolo esemplificativo a questa categoria, suddivisa in quattro fasce, appartengono:

Quadri fascia A

Direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche.

Quadri fascia B

Direttore laboratorio analisi collegato allo studio professionale - Direttore sanitario di struttura monospecialistica; Direttore tecnico di branca sanitaria – Direttore amministrativo (Affari generali – Organizzazione interna – Organizzazione sviluppo e marketing) – Responsabile di un settore specifico dello studio professionale; Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio; Responsabile sedi decentrate dello studio professionale.

Quadri fascia C

Pneumologo – Angiologo – Neurologo – Urologo – Cardiologo – Oculista – Ortopedico – Gastroenterologo – Dietologo – Otoiatra – Allergologo – Radiologo – Biologo specialista – Ematologo – Ginecologo – Dermatologo – Endocrinologo – Geriatra – Infettologo – Medico dello sport – Medico del lavoro – Medico fisico e riabilitatore – Medico internista – Medico Legale e delle assicurazioni – Medico nucleare – Microbiologo e Virologo – Nefrologo – Oncologo – Patologo clinico – Pediatra – Psichiatra – Reumatologo – Radioterapista – Endoscopista – Anatomo Patologo – Odontoiatra- Medico dentista – Genetica medica – Chiropratico – Psicologo.

Quadri fascia D

Laureati privi di specializzazione che hanno completato il percorso formativo con l'ordinamento universitario ante riforma.

Livello primo (I)

Appartengono al Livello primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Coordinatore team di laboratorio; Esperto di sviluppo organizzativo, Responsabile e Coordinatore team di segreteria – Analista C.E.D. (Centro elaborazione dati), Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia esecutiva di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio; Responsabile servizio amministrativo; Esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (II)

Appartengono al Livello secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello gli operatori tecnici sanitari ed i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

A titolo esemplificativo, appartengono a questo livello: Segretario di direzione con mansioni di concetto, Programmatore informatico, Operatore Tecnico Sanitario con diploma universitario e/o profilo professionale di cui alla decretazione ministeriale e/o con riconoscimento regionale derivante dalle disposizioni emanate in forza dell'Accordo Conferenza Stato - Regioni del 16/02/2004 e del 10 febbraio 2011 sulla applicazione dell'articolo 4 comma 2, della legge 42/1999 e rientranti nelle seguenti classi di lauree:

Classe delle lauree in Professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria Ostetrica

Ostetrica Infermiere, Infermiere generale, Infermiere generale pediatrico – Infermiere pediatrico – Ostetrica/o sanitario;

Classe delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione

Educatore professionale, Fisioterapista, Logopedista, Podologo, Ortottista assistente di oftalmologia, Tecnico della riabilitazione psichiatrica, Terapista della Neuro e Psicomotricità della età evolutiva, Terapista occupazionale.

Classi delle lauree in professioni sanitarie tecniche

Igienista dentale, dietista, Tecnico diagnostico per laboratorio biomedico, Tecnico audioprotesista, Tecnico Audiometrista, Tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatrica e sociale, Tecnico di fisiopatologia circolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico di neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico di neuro fisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico sanitario di radiologia medica per immagini e radioterapista, Tecnico sanitario dietista.

Classi delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione

Assistente sanitario, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Livello terzo super (III super)

Appartengono al Livello terzo super i lavoratori che, in possesso di speci-

fiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia, con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori e con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super; Tecnico veterinario con esperienza lavorativa almeno triennale; Puericultrice; Coadiutore amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Operatore professionale sanitario; Tecnico ortopedico, Odontotecnico, Ottico; Massaggiatore, Educatore professionale; Personale dell'assistenza sociale; Capo ufficio tecnico o amministrativo.

Livello terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super; Tecnico veterinario con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Segretario unico che svolga, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine; Contabile di concetto; Segretario di concetto; Segretario unico eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa.

Livello quarto super (IV super)

Appartengono al Livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche cono-

scenze e particolari capacità tecniche e pratiche acquisite per alcune figure professionali anche tramite specifici percorsi formativi.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia che in base a percorsi formativi specifici svolge abilmente le seguenti mansioni: ricezione ed accoglienza dei pazienti – gestione e trattamento dei dati amministrativo-contabili, rapporto con i fornitori, approvvigionamento controllo e manutenzione attrezzature e materiali da consumo – pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro – gestione, trattamento ed elaborazione dei dati clinici anche con tecnologia informatica – gestione agende, appuntamenti e sala di attesa – prenotazione visite ed esami, creazione liste e gestione richiami dei pazienti – assistenza al medico nella emissione e invio di ricette e nella predisposizione ed invio di certificati e dati ai soggetti interessati - assistenza alle attività valutative, educative e cliniche del medico, anche con somministrazione di scale di valutazione, rilievo di parametri biologici ed esecuzione sotto supervisione di esami strumentali non invasivi; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Infermiere generico; tecnico veterinario; segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che cura i contatti informativi con la clientela.

Dichiarazione a verbale

Il lavoratore inquadrato al quarto livello dovrà essere riqualificato al livello IV super come assistente di studio medico di famiglia qualora abbia iniziato il percorso formativo specifico previsto dal Verbale di Accordo sul Percorso Formativo Specifico dell'Assistente di Studio Medico di Famiglia del 25 ottobre 2012 e abbia iniziato a svolgere le relative mansioni da almeno tre mesi.

Livello quarto (IV)

Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici; Collaboratore di studio che svolge attività di supporto materiale all'esecuzione della prestazione propria del professionista; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati; Tosatore; Autista; Personale ausiliario addetto alla gestione dei rifiuti speciali e magazzinaggio.

Livello quinto (V)

Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente

mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto del riconoscimento da parte del Ministero della salute del profilo professionale dell'assistente di studio odontoiatrico (ASO) quale profilo di attenzione sanitaria già trasmesso per il suo recepimento alla Conferenza Stato Regioni;

Tenuto altresì conto che tale riconoscimento deriva da quanto definito con lo specifico protocollo stipulato tra Filcams – Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs – Uil e Andi il 9 gennaio 2001;

Le Parti hanno convenuto di avviare i necessari confronti al fine di addivenire entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL alla individuazione e definizione di idonei percorsi sul versante formativo e di sviluppo professionale per tale figura.

E) ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI INTELLETTUALI

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile CED (Centro elaborazione dati); Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Responsabile di un settore specifico dello studio professionale; Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio; Manager di area; Coordinatore operatività e processi nell'ambito della tutela del credito.

Livello primo (I)

Appartengono al Livello primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza

dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile servizio amministrativo e contabile; Esperto di sviluppo organizzativo; Responsabile e coordinatore team di segreteria; Responsabile di prodotto nel settore della tutela del credito; Responsabile di area, di settore, di filiale nel settore della tutela del credito; Coordinatore di business analysis nel settore della tutela del credito; Responsabile di linea, coordinatore di area produttiva di phone collection e di home collection; Coordinatore d'area gestione incassi.

Livello secondo (II)

Appartengono al Livello secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Analista CED (Centro elaborazione dati); Responsabile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte; Programmatore informatico; Responsabile dei rapporti con sedi distaccate ed Autorità estere, con buona conoscenza di una o più lingue straniere; Operatore professionale sanitario; Personale infermieristico; Coordinatore di settore di phone collection e di home collection; Coordinatore gestione incassi; Supervisore business analisys nell'ambito della tutela del credito.

Livello terzo super (III super)

Appartengono al Livello terzo super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed ope-

ranti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto a pratiche ed adempimenti burocratici; Contabile/impiegato amministrativo; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Coadiutore amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro; Responsabile gestione mandati; Supervisore di controllo processi in phone o in home collection; Supervisore gestione incassi; Addetto business analisys nell'ambito della tutela del credito.

Livello terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Contabile di concetto; Segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici; Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e documenti; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali e/o di studio professionale unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro; Addetto gestione prodotto nel settore della tutela del credito; Addetto gestione incassi; Supervisore in phone ed home collection.

Livello quarto super (IV super)

Appartengono al Livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario con

cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela; Contabile d'ordine; Segretario d'ordine; Addetto al controllo della qualità; Addetto gestione mandati nel settore della tutela del credito; Addetto inbound nel settore della tutela del credito; Operatore di back office nel settore della tutela del credito; operatore gestione incassi.

Livello quarto (IV)

Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere, accoglienza clienti e filtro chiamate; Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Operatore inbound per la tutela del credito; Assistente gestione mandati; Archivista – schedarista; Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna documenti; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (V)

Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di incontrarsi periodicamente presso la Commissione paritetica nazionale per approfondire aspetti nuovi in materia di profili professionali che dovessero emergere e di recepire eventuali nuovi profili anche in vigenza del presente CCNL.

Titolo VIII
Assunzione e durata del periodo di prova

Articolo 25 - *Assunzione*

Prima della sua assunzione il lavoratore dovrà presentare la relativa documentazione completa (p.e. dati personali, curriculum ed esperienze lavorative e/o formative, altri documenti utili per l'assunzione). Per la fase di svolgimento del rapporto dovrà presentare e firmare le dichiarazioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente contratto, le seguenti indicazioni:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi; la sede o il domicilio del datore di lavoro;

c) la data di inizio del rapporto;

d) la durata del rapporto con la precisazione se è a tempo determinato o indeterminato;

e) la durata del periodo di prova;

f) l'inquadramento, il livello e la qualifica, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi; il periodo di pagamento;

h) la durata delle ferie retribuite o la modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;

i) l'orario di lavoro;

j) i termini di preavviso in caso di recesso.

k) informativa per la bilateralità, indicando i siti di C.A.DI.PROF., Fonte, Fondoprofessioni e Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.Bi.Pro.).

L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

Articolo 26 - *Periodo di prova*

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

Qualifica Quadri e I Livello	180 gg giorni di calendario
II, III Super e III Livello	120 gg giorni di calendario
IV Super e IV Livello	90 gg giorni di calendario
V Livello	60 gg giorni di calendario

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti 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, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato

regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO IX
APPRENDISTATO

Articolo 27 - *Disciplina dell'apprendistato*

L'apprendistato è disciplinato, nelle sue quattro articolazioni tipologiche, dal decreto legislativo n. 167/2011 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

Articolo 28 - *Disciplina comune dell'apprendistato*

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo.

A. Contratto di apprendistato

L'assunzione dovrà avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato con annesso il fac-simile di progetto formativo individuale. Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.

L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste.

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso non può eccedere i 60 (sessanta) giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli IV e IV/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 (novanta) giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con

la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente CCNL.

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

È vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c.. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

C. Retribuzione

È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al Titolo XXVIII, art. 123 così come indicata nell'allegato B, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Tutor

È necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, etc.

E. Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata dallo studio professionale, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. A tal fine

potrà essere utilizzato come riferimento il format di registro di seguito allegato. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).

F. Percentuale di conferma

Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

G. Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, Fondoprofessioni concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. A tal fine, le parti adegueranno il regolamento di Fondoprofessioni per le nuove attività e competenze previste entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL. Per finanziare le nuove attività formative da parte di Fondoprofessioni potrà, inoltre, essere introdotta una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria; le parti si impegnano a tal fine di incontrarsi per definire le relative modalità e l'entità della contribuzione.

H. Requisiti e capacità formativa

Le parti riconoscono che qualora tutor dell'apprendista sia il professionista questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua.

Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, tra-

sversale di base o professionalizzante di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui queste hanno la propria sede oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale E.Bi.Pro. o da Fondoprofessioni.

I. Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

L. Trattamento malattie ed infortuni

Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti non apprendisti.

Articolo 29 - *Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale*

Le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

È demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni o dalle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibile ed eccezion fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Articolo 30 - *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

A) Piano formativo

I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante.

Qualora, ai sensi del D.Lgs. 167/2011, sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014.

B) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente C.C.N.L nell'allegato B (tabella 2) che fa parte integrante del presente C.C.N.L. L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello V. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di trenta mesi e la durata massima di trentasei mesi.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

C) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione può essere svolta anche in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

D) Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

– la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;

– la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;

– conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;

– conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);

– conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;

– la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

Il modello di piano formativo individuale è allegato al presente contratto.

Articolo 31 - *Apprendistato di alta formazione e ricerca*

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire. Al fine di consentire un adeguato inserimento nella realtà professionale di riferimento, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere prorogata per un periodo massimo di 12 mesi. In ogni caso la durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e

universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.

È delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011.

Articolo 32 - *Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali*

L'art 5, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011 introduce lo possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato.

Le parti definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto. Potranno comunque essere avviate sperimentazioni a livello territoriale, anche in riferimento alle buone pratiche già realizzate.

Articolo 33 - *Standard professionali*

Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 24 del presente CCNL.

Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

Articolo 34 - *Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato*

Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. n. 196/1997 e al D.lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente CCNL, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre, si applicherà, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

Titolo X
Tempo parziale (part time)

Premessa

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

Articolo 35 - *Disciplina del rapporto a tempo parziale*

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

a) Volontà delle parti;

b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) 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;

d) Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Articolo 36 - *Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale*

La durata e le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione, integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.

Il 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, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione Regionale.

Articolo 37 - *Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale*

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 38 - *Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale*

Le parti hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.

3. Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo articolo 42. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

4. Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Articolo 39 - *Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi dell'art. 12 bis del d.lgs. n. 61/2000, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

1-bis. Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del d.lgs. n. 61/2000, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale e' stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, e' riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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

Articolo 40 - *Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 41, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).

4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 41, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.

5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 53 e 53-bis del presente CCNL.

6. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10 per cento limitatamente alla durata della variazione.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 42.

Articolo 41 - *Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche*

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 40, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e 104/1992;

b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;

c) Esigenze di studio o di formazione;

d) Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma.

2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

3. A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente articolo 40.

Articolo 42 - *Lavoro supplementare*

1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

2. Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca ore di cui all'art. 76.

3. Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto differito, secondo i principi e le finalità previste dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. 61/2000.

4. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il consolidamento

nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.

5. Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

Articolo 43 - *Principio di non discriminazione e riproporzionamento*

Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, ad esclusione della Quota Economica a carico dei datori di lavoro per l'Assistenza Sanitaria Supplementare, che dovrà essere versata alla "Cassa" (C.A. DI. PROF) per l'intero importo, così come previsto all'articolo 13 del presente CCNL.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi articoli del presente Titolo.

Articolo 44 - *Quota giornaliera della retribuzione*

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile così come determinato dai "Minimi Tabellari", così come previsti dal presente CCNL, per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Articolo 45 - *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.

Articolo 46 - *Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima*

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 dai precedenti articoli 43, 44 e dall'art. 113 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità).

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai

"Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Articolo 47 - *Festività*

Ferme restando quanto previsto al Titolo XVII (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5/3/77, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n. 792, con la 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 al precedente articolo 43.

Articolo 48 - *Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti*

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XV (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 43, 44 e 45.

Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XIX (Permessi – Congedi – Aspettative – Assenze).

Articolo 49 - *Ferie*

Conformemente a quanto previsto al Titolo XVIII (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi (22 giorni in caso di "settimana corta"), fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "Verticale" e/o "Misto" 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.

Articolo 50 - *Periodo di prova – periodo di comporto - termini di preavviso*

Il periodo di prova, di comporto ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale, hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dalla articolazione della prestazione lavorativa così come definiti dal presente CCNL.

I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Articolo 51 - *Condizioni di miglior favore*

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente Titolo.

TITOLO XI
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Articolo 52 - *Modalità di impiego*

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto nella struttura, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

L'apposizione del termine al contratto deve essere formalizzata nel contratto individuale di lavoro scritto.

La durata massima del rapporto di lavoro concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, è fissata in 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

In relazione alle mansioni per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato, sono ammissibili complessivamente un massimo di 5 proroghe.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:

– Le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine.

– Le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti non possono eccedere il 50% arrotondato al numero intero superiore (es. per 7 dipendenti, fino a 4 lavoratori a termine) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

– Le strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 15 non possono eccedere, arrotondato al numero intero superiore (es. per 16 dipendenti, fino a 6 lavoratori), il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da utilizzare come base di calcolo per stabilire il limite di ricorso al lavoro a termine è quello esistente al momento dell'assunzione dei lavoratori a termine.

Detti limiti non si applicano alle seguenti ipotesi: a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale; b) per ragioni di carattere sostitutivo; c) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni, alle condizioni previste dal D.Lgs. 368/2001.

A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente graduatoria:

– lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

– lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo.

I lavoratori assunti con più di un contratto a termine dallo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a tempo determinato, per lo svolgimento delle medesime mansioni, nei dodici mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Tale diritto deve essere esercitato dal lavoratore entro tre mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto.

Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto di lavoro individuale.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che la durata del contratto a termine può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 per un ulteriore periodo non superiore a otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione territoriale.

Articolo 53 - *Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto*

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'articolo 4 del D.Lgs.

del 26/03/01, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'articolo 52, del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Articolo 53-bis - *Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori*

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate negli Studi Professionali, 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. 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.

I datori di lavoro 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.

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione

delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Titolo XII
Contratto di reimpiego

Articolo 54 - *Definizione e modalità di impiego*

Per la vigenza del presente CCNL, in considerazione del perdurare della crisi economica e della necessità di dotare il settore di strumenti per favorire l'occupazione stabile, vista anche l'assenza di adeguate misure a sostegno del reddito, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1 lettere d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.

Al fine di garantire un percorso di reimpiego è possibile retribuire i lavoratori di cui al comma 1 con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione, e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al V livello.

Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le parti attraverso Fondoprofessioni e la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

Titolo XIII
Somministrazione e lavoro intermittente

Articolo 55 - *Somministrazione di lavoro*

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge artt. 20 – 28, D.Lgs. n. 276/2003).

Articolo 56 - *Lavoro intermittente*

Definizione e modalità di impiego del lavoro intermittente

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 33 – 40, D.Lgs. n. 276 del 2003.

Premesso che l'art. 34, D.Lgs. 276/2003 dispone che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carat-

tere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, le parti concordano che, in ogni caso, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative:

– Dichiarazioni annuali nell'area professionale economica – amministrativa e nelle altre attività professionali;

– Archiviazione documenti per tutte le aree professionali;

– Informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 25, almeno i seguenti elementi:

a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34, D.Lgs. 276/2003 o dal presente CCNL che consentono la stipulazione del contratto;

b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) la retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo XXVIII del presente CCNL. La retribuzione oraria deve comunque essere nel rispetto del trattamento minimo previsto dal CCNL. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e pagati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei delle mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 131, 132 e 133 del CCNL Studi professionali.

Indennità di disponibilità.

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa. Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene

determinata nella misura del 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione di cui all'art. 118 del presente CCNL e dai ratei di mensilità aggiuntive.

Titolo XIV
Telelavoro e/o lavoro a distanza

Articolo 57 - *Definizione*

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano modificate e che sono caratterizzate da: la delocalizzazione della prestazione rispetto alla organizzazione datoriale; l'utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l'organizzazione cui la prestazione stessa inerisce; il legame, di natura subordinata, con l'azienda.

A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:

a. Telelavoro mobile;

b. Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Articolo 58 - *Sfera di applicazione*

Il presente Istituto si applica ai lavoratori del Settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL.

Articolo 59 - *Prestazione lavorativa*

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. Volontarietà delle parti;

2. Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;

3. Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determino nella struttura lavorativa;

4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in

regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;

5. Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;

6. Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;

7. Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei. L'Ente Bilaterale Nazionale, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore come da allegato;

8. Inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;

9. Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./ R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Articolo 60 - *Retribuzione*

Le Parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL.

Articolo 61 - *Sistema di comunicazione*

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezioni di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata

impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, previo preavviso di almeno un giorno, per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Articolo 62 - *Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa*

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Articolo 63 - *Controlli a distanza*

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Articolo 64 - *Diritti sindacali*

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Articolo 65 - *Organizzazione della struttura lavorativa*

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione

lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Articolo 66 - *Diligenza e riservatezza*

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Articolo 67 - *Formazione*

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro. A tale scopo Fondoprofessioni adotterà specifiche iniziative nei confronti di tali lavoratori.

Articolo 68 - *Diritti di informazione*

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Articolo 69 - *Postazioni di lavoro*

Salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei, il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. L'Ente Bilaterale Nazionale, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro di concerto, ove contribuisca al co-finanziamento, con l'Ente Bilaterale Nazionale.

Salvo patto contrario, le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Articolo 70 - *Interruzioni tecniche*

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Articolo 71 - *Misure di protezione e prevenzione*

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. 81/08 allegato al presente CCNL.

Articolo 72 - *Infortunio*

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'I-

NAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del Telelavoro nei locali domestici.

Titolo XV
Orario di lavoro

Articolo 73 - *Orario normale settimanale*

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'articolo 1, comma 2, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo.

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

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo 98 del presente CCNL.

Articolo 74 - *Distribuzione dell'orario settimanale*

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del 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 sotto elencate ai punti A) e B).

A. Orario settimanale su 5 (cinque) giorni

Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

B. Orario di lavoro su 6 (sei) giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario setti-

manale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà di norma entro le ore 13 (tredici) del Sabato.

In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 (sessantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di giornata intera o mezza giornata, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Limitatamente alla vigenza contrattuale, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente Contratto i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione fino al trentaseiesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego di cui all'articolo 54, i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

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: 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.

Articolo 75 - *Flessibilità dell'orario*

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di sei mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni.

Ai lavoratori che superino l'orario normale di lavoro, fermo restando le

compensazioni equivalenti di cui al comma precedente, è riconosciuto un incremento dei permessi retribuiti, nella misura seguente:

a) in caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 (quarantaquattro) ore settimanali, un incremento pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;

b) in caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 (quarantaquattro) ore settimanali e fino a 48 (quarantotto) ore settimanali, un incremento del monte ore di permessi retribuiti pari a 60 (sessanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente il termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Dichiarazione congiunta

Le parti in considerazione del carattere di importanza che nel Settore assume la disciplina di cui all'articolo 75 "Flessibilità dell'Orario", 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 su citato articolo 75 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 presente CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.

Articolo 76 - *Lavoro notturno*

Le parti, visto il D.Lgs. n. 66/2003, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea oppure dalla contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatti salvi gli obblighi inerenti ai controlli medici preventivi e periodici di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 66/2003, potranno disciplinare, con apposite norme, tematiche, quali:

Definizione di lavoro notturno – Limitazioni al lavoro notturno – Durata della prestazione – Trasferimento al lavoro diurno – Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva – Rapporti sindacali – Doveri di informazione – Misure di protezione personale e collettiva.

È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;

b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 977/1967.

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

A) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;

B) la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

C) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

D) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Titolo XVI
Lavoro straordinario

Articolo 77 - *Norme generali del lavoro straordinario*

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro 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.

Articolo 78 - *Maggiorazione del lavoro straordinario*

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo Titolo XXVIII (Trattamento Economico) e di eventuali super-minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

– 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui al precedente articolo 74 lettere A) e B) e le otto ore giornaliere di cui alla lettera A) dello stesso articolo.

– 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.

– 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'articolo 76.

– 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

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

Titolo XVII
Riposo settimanale e festività

Articolo 79 - *Riposo settimanale*

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Articolo 80 - *Festività*

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività Nazionali

1. 25 Aprile – Ricorrenza della Liberazione
2. 1° Maggio – Festa dei lavoratori
3. 2 Giugno – Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

1. Il 1° giorno dell'anno
2. Il 6 Gennaio - l'Epifania
3. Il giorno del Lunedì di Pasqua
4. Il 15 Agosto – festa dell'Assunzione
5. Il 1° Novembre – Ognissanti
6. L'8 Dicembre – Immacolata Concezione
7. Il 25 Dicembre – Natale
8. Il 26 Dicembre – S. Stefano
9. La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro

A. In relazione alla norma di cui al primo comma 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.

B. 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 imputabile al lavoratore stesso.

C. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica o altra festività, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

D. Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, della Legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.

E. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste agli articoli 77 e 78 del precedente Titolo XVI del presente contratto.

F. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Articolo 81 - *Festività abolite*

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D. P. R. 28 Dicembre 1985, n. 792, e cioè:

1. 19 Marzo S. Giuseppe

2. Il giorno dell'Ascensione
3. Il giorno del Corpus Domini
4. Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

In coerenza con quanto previsto all'articolo 74 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

In alternativa al lavoratore che non usufruirà dei suddetti permessi dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 80 lettera C).

La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: ferie; congedo matrimoniale; 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 al precedente articolo 80.

Titolo XVIII
Ferie

Articolo 82 - *Misura del periodo di ferie*

1. 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 se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.

2. 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.

Articolo 83 - *Determinazione del periodo di ferie*

1. 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 D.Lgs. 66/2003 in materia.

Articolo 84 - *Normativa retribuzione ferie – normativa per cessazione di rapporto - irrinunciabilità – richiamo lavoratore in ferie*

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

2. 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, così come previsto dall'articolo 120.

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

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

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

TITOLO XIX
PERMESSI – CONGEDI – ASPETTATIVE - ASSENZE

Articolo 85 - *Permessi e congedi retribuiti*

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente articolo 74, sono concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

a. Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.

b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti famigliari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

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

Articolo 86 - *Congedi per eventi e cause familiari retribuiti*

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo

grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

a. Giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;

b. In alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a 3 (tre) giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

Articolo 87 - *Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)*

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

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto (otto) anni di età del bambino, secondo le condizioni di legge.

b. In alternativa alla lettera a), 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS. Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore, le ore saranno ridotte a una.

c. Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non

ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall'art. 33, L. 104/1992.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.

Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso, qualora provveda all'assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell'art. 33, L. n. 104/1992.

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 documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Articolo 88 - *Permessi per donatori di sangue*

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art, 1, L. n. 584/1967, artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Articolo 89 - *Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool*

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche – 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, comunque, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool 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 o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (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 datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Articolo 90 - *Congedi familiari non retribuiti*

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n. 53, dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:

il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di

natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche:

– patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

– patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario;

– patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.

Articolo 91 - *Giustificazione delle assenze*

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

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Econo-

mico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXI (Norme Disciplinari).

Articolo 92 - *Diritto allo studio*

1) Lavoratori studenti – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;

b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;

c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

e. Il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

Ebipro interverrà fino a concorrenza di risorse come stabilito dall'allegato con un contributo a favore del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione derivante dalla concessione del permesso di cui alla lettera d) qualora lo stesso sia in regola con i versamenti alla bilateralità di settore da almeno 6 mesi.

2) Congedi per la formazione

Si applicano gli artt. 5 e 6 della legge n. 53 del 2000. Per usufruire dei congedi, i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XI (Contratti a tempo determinato) articolo 52 del presente CCNL.

3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)

Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obbiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Provincie Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Titolo XX
Tutela della maternità e della paternità

Articolo 93 - *Normativa*

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore.

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

a. le generalità della lavoratrice;

b. l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;

c. il mese di gestazione alla data della visita;

d. la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a

disposizione della Direzione Provinciale del Lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 (trenta) giorni, il certificato attestante la data del parto.

3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

3 bis. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 (un) giorno. Tale congedo obbligatorio di 1 (un giorno) è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

3 ter. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

3 quater. In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

I congedi di cui di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter non possono essere frazionati ad ore.

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:

a. domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;

b. copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

c. copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

5. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento e fino a al compimento del terzo anno di età da parte del bambino, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XXX (Risoluzione del rapporto di lavoro) del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n. 332/88).

7bis. Nel caso di cui al comma precedente, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questa diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla diffida.

8. La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

9. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera, comprensiva degli eventuali superminimi, così come previsto dal presente contratto.

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

Articolo 94 - *Adozione e/o affidamento*

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto

di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A) Congedo di maternità (ex Astensione Obbligatoria)

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs. 151/2001.

B) Congedo obbligatorio di paternità

Entro 5 (cinque) mesi dall'ingresso del minore in famiglia il padre ha diritto ad usufruire del congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

C) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)

Entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Per il trattamento economico e normativo trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

D) Riposi orari e malattia del bambino

Trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

Articolo 95 - *Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento*

1) 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 (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio o dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

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

Articolo 96 - *Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino*

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore

ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

CONGEDO DI MATERNITÀ (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro.	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coinci-	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29/2/1980, 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 Legge28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computatinell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supple-	Copertura al 100%

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
		dente con la data delle dimissioni del neonato stesso)	mentari e ferie. Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente articolo 120.	
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto.
Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.
(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
PADRE	1 giorno	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS L'importo anticipato dal datore di	Copertura al 100%

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
			lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n. 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	

CONGEDO FACOLTATIVO DI PATERNITÀ

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
PADRE	1 o 2 giorni anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta 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 articoli 1 e 2 della Legge	Copertura al 100%

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
			28/2/1980, n. 33. I periodi di astensione facoltativa devono essere computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie.	

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
			obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.	
Padre	6 mesi (*3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino **DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE** Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

(*3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 (undici) mesi

successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012, "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo".

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una 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'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o anche casalinga che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

MALATTIA DEL BIMBO

Genitore	Durata	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, L. 8/3/2000, n. 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della L.8/3/2000,n°53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Articolo 97 - *Congedo parentale a ore*

Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli famigliari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.Lgs. 151/2001 per definire la modalità di fruizione del congedo parentale disciplinato dall'articolo 96 in modalità a ore, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.

In particolare:

– la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di

congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo.

Quest'ultima dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative;

– non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;

– per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, 174 ore di congedo;

– il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente;

– la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;

– il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL;

– sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso devo presentare all'Inps.

Titolo XXI
Trasferte e trasferimenti

Articolo 98 - *Missioni e/o trasferte*

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale 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 del datore di lavoro.

4) Una diaria di euro 15 (quindici) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di euro 30 (trenta) giornaliere per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento).

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Articolo 99 - *Trasferimenti*

I trasferimenti del lavoratore ad altro luogo di lavoro che avranno come conseguenza anche il cambio di residenza del lavoratore danno diritto alle seguenti indennità:

A) al lavoratore che non sia capo famiglia:

1. Il rimborso delle spese effettive documentate 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 al precedente articolo 98 punto 4) del presente contratto.

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

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

2. Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza 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 al precedente articolo 98 punto 4) del presente contratto, per sé 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 i

rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

Titolo XXII
Malattie e infortuni

Articolo 100 - *Malattia*

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.

Articolo 101 - *Normativa*

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. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.

Si applica anche al settore degli Studi professionali quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.

È fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.

In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.

Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il

lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.

L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 91 e dal Titolo XXXI (Norme Disciplinari).

Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.

Al rientro in servizio il lavoratore 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 al Titolo XXX (Risoluzione del rapporto di lavoro), 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 nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 102 - *Obblighi del lavoratore*

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 territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati 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, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, 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'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'im-

mediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'articolo 91 del presente contratto.

Articolo 103 - *Periodo di comporto per malattia*

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione, ai fini dell'inoltro della domanda di rimborso all'ente bilaterale, di cui all'art. 104 (trattamento economico di malattia).

Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.

In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 108 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e 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 dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo articolo 104 e del Titolo XXVIII (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Articolo 104 - *Trattamento economico di malattia*

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:

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

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

100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.

Per i lavoratori di cui all'art. 98 nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 98, c.1, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

– per il 7°e 8° mese: 100% della retribuzione,

– per il 9° mese: 70% della retribuzione. In questo caso, l'Ente Bilaterale Nazionale erogherà un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo del 50% di tale retribuzione.

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 articoli 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.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero delle giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, dell'anno di calendario in corso.

Articolo 105 - *Infortunio*

Le attività lavorative di cui al presente contratto sono tenute 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.

Articolo 106 - *Trattamento economico di infortunio*

Ai sensi dell'articolo 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% (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.

La normativa di cui al primo comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al secondo comma del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.

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

Articolo 107 - *Quota giornaliera per malattia e infortunio – festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio*

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico), stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico).

Articolo 108 - *Aspettativa non retribuita per malattia*

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 103 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di

8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

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.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'articolo 103 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 109 - *Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio*

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 103 a 108 del presente contratto.

I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 (centoottanta) giorni cadauno.

Articolo 110 - *Rinvio alle leggi*

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.

Gli articoli dal 100 al 110 si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Titolo XXIII
Sospensione del lavoro

Articolo 111 - *Sospensione*

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

Titolo XXIV
Anzianità di servizio

Articolo 112 - *Decorrenza anzianità di servizio*

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni a lui affidate.

Articolo 113 - *Computo anzianità frazione annua*

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 (quindici) giorni.

Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc. ...).

Titolo XXV
Anzianità convenzionale

Articolo 114 - *Anzianità convenzionale*

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché 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 (sei) 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: 6 (sei) mesi per ogni anno di campagna e 3 (tre) mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 (sei) mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 (trentasei) 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 (sei) 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 (sei) mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 (sei) 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 XXVI
Passaggi di qualifica

Articolo 115 - *Mansioni promiscue*

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Articolo 116 - *Passaggi di livello*

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale nel 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 XXVII
Scatti di anzianità

Articolo 117

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto a 8 (otto) scatti triennali.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.

A decorrere dal 1° ottobre 2011, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTI
Quadri	30
I°	26
II°	23
III° Super	22
III°	22
IV° Super	20
IV°	20
V°	20

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data del 1° ottobre 2011, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito.

TITOLO XXVIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 118 - *Normale retribuzione*

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) e d), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.

a. Paga base tabellare conglobata di cui agli articoli 121, 123 e art. 13 del presente contratto.

b. Eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 117 del presente contratto.

c. Eventuali assegni "ad personam".

d. Eventuali Superminimi.

La retribuzione globale annua di cui al presente articolo viene erogata in 14 (quattordici) mensilità.

Articolo 119 - *Retribuzione mensile*

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare dal libro unico del lavoro 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/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Articolo 120 - *Frazionamento della retribuzione*

La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 108.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170 (centosettanta).

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non 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.

Articolo 121 - *Conglobamento indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione*

Con riferimento a quanto definito in materia dai CCNL (Consilp – Confprofessioni e Cipa) del 10/12/92 e 19/12/96, dal CCNL (Confedertecnica) del 14 Maggio 1996 e dal CCNL del 2006; le parti riconfermano, anche per effetto del presente contratto, che la retribuzione minima tabellare congloberà anche quanto maturato a titolo di indennità di contingenza fino alla data del 1° Maggio 1992, comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione derivante all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992.

Al riguardo e per opportunità, vengono di seguito riportati, per ogni livello della classificazione, i valori economici relativi all'operazione di conglobamento:

LIVELLO	Indennità di contingenza al 1° Maggio 1992	Elemento distinto della retribuzione	Totale del valore economico conglobato
QUADRI	452,48	10,33	462,81
1°	452,48	10,33	462,81
2°	445,63	10,33	455,96
3° Super	441,80	10,33	452,13
3°	441,80	10,33	452,13
4° Super	439,73	10,33	450,06
4°	439,73	10,33	450,06
5°	437,17	10,33	447,50

Conseguentemente agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'articolo 23 del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo articolo 123.

Articolo 122 - *Aumenti retributivi mensili*

Le parti, per la vigenza del presente contratto, riconoscono un aumento salariale come risulta dai seguenti importi:

Quadri (ex 1s)	**€ 119,98**
1	€ 106,17
2	€ 92,48
3s	€ 85,78
3	€ 85,00
4s	€ 82,43
4	€ 79,47
5	€ 73,96

Articolo 123 - *Minimi tabellari*

Tabella retributiva unica Studi Professionali
Con aumento in vigore dall'1.04.2015

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 31/03/2015** €	**Aumento dal 1/04/2015** €	**Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2015** €	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008** €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.013,33	21,17	2.034,50	–	–
1°	1.781,67	18,74	1.800,41	42,35	1.842,76
2°	1.551,89	16,32	1.568,21	102,53	1.670,74
3°S	1.439,45	15,14	1.454,59	110,40	1.564,99
3°	1.426,37	15	1.441,37	–	–
4°S	1.383,19	14,55	1.397,74	–	–
4°	1333,64	14,02	1.347,66	–	–
5°	1.241,16	13,05	1.254,21	–	–

Con aumento in vigore dall'1.01.2016

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 31/12/2015** €	**Aumento dal 1/01/2016** €	**Minimo tabellare in vigore dal 1/01/2016** €	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008** €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.034,50	21,17	2.055,68	–	–
1°	1.800,41	18,74	1.819,14	42,35	1.861,49
2°	1.568,21	16,32	1.584,53	102,53	1.687,06
3°S	1.454,59	15,14	1.469,73	110,40	1.580,13

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 31/12/2015** €	**Aumento dal 1/01/2016** €	**Minimo tabellare in vigore dal 1/01/2016** €	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008** €
3°	1.441,37	15	1.456,37	–	–
4°S	1.397,74	14,55	1.412,28	–	–
4°	1.347,66	14,02	1.361,69	–	–
5°	1.254,21	13,05	1.267,26	–	–

Con aumento in vigore dall'1.09.2016

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 31/08/2016** €	**Aumento dal 1/09/2016** €	**Minimo tabellare in vigore dal 1/09/2016** €	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008** €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.055,68	21,17	2.076,85	–	–
1°	1.819,14	18,74	1.837,88	42,35	1.880,23
2°	1.584,53	16,32	1.600,85	102,53	1.703.38
3°S	1.469,73	15,14	1.484,86	110,40	1.595,26
3°	1.456,37	15	1.471,37	–	–
4°S	1.412,28	14,55	1.426,83	–	–
4°	1.361,69	14,02	1.375,71	–	–
5°	1.267,26	13,05	1.280,32	–	–

Con aumento in vigore dall'1.03.2017

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 31/02/2017** €	**Aumento dal 1/03/2017** €	**Minimo tabellare in vigore dal 1/03/2017** €	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008** €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.076,85	28,23	2.105,08	–	–
1°	1.837,88	24,98	1.862,86	42,35	1.905,21
2°	1.600,85	21,76	1.622,61	102,53	1.725.14
3°S	1.484,86	20,18	1.505,05	110,40	1.615,45
3°	1.471,37	20	1.491,37	–	–
4°S	1.426,83	19,39	1.446,22	–	–
4°	1.375,71	18,70	1.394,41	–	–
5°	1.280,32	17,40	1.297,72	–	–

Con aumento in vigore dall'1.09.2017

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 31/08/2017** €	**Aumento dal 1/09/2017** €	**Minimo tabellare in vigore dal 1/09/2017** €	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008** €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.105,08	28,23	2.133,31	–	–
1°	1.862,86	24,98	1.887,84	42,35	1.930,19
2°	1.622,61	21,76	1.644,37	102,53	1.746,90
3°S	1.505,05	20,18	1.525,23	110,40	1.635,63
3°	1.491,37	20	1.511,37	–	–
4°S	1.446,22	19,39	1.465,62	–	–
4°	1.394,41	18,70	1.413,11	–	–
5°	1.297,72	17,40	1.315,12	–	–

(*) Viene istituita la voce "Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale" quale voce non assorbibile, che dovrà considerarsi parte integrante del minimo tabellare valido a tutti gli effetti contrattuali.

La voce allineamento contrattuale sarà valida per i soli lavoratori inquadrati nei livelli 1°, 2° e 3° Super, ai quali veniva applicato il CCNL stipulato da Confedertecnica, così come previsto nelle tabelle retributive sopraindicate.

L'elemento nazionale di Allineamento Contrattuale sopra indicato, viene determinato dall'eccedenza derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti CCNL sottoscritti da Confedertecnica e Consilp-Confprofessioni-Cipa.

Le parti stabiliscono che per gli assunti a partire dal 1° luglio 2004 si applicheranno i minimi tabellari risultanti dalla tabella retributiva unica, con l'esclusione della voce "Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale".

Possono essere assorbiti fino al loro controvalore solo gli importi già riconosciuti a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali.

In caso di aumento di tabelle, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro, nonché 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.

Articolo 124 - *Elemento nazionale allineamento contrattuale*

L'elemento nazionale di allineamento contrattuale derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedente CCNL sottoscritti da Confedertecnica e Consilp-Confprofessioni-CIPA rimane il medesimo e pari a euro 42,35 per il I livello, euro 102,53 per il II livello, euro 110,40 per il IIIS livello.

Titolo XXIX
Mensilità supplementari

Articolo 125 - *Tredicesima mensilità*

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa, così come previsto dall'articolo 113.

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 Titolo XXII del presente contratto la lavoratrice ha diritto a perce-

pire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione.

Articolo 126 - *Quattordicesima mensilità*

In coincidenza con il periodo delle ferie e non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari a una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno. Il pagamento della quattordicesima mensilità avverrà comunque anche nel rispetto dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione del libro unico del lavoro. 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.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità 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 della quattordicesima mensilità di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Titolo XXX
Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 127 - *Comunicazione del recesso*

La comunicazione del recesso intimato ai sensi dell'art. 2119 Codice civile deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 Codice civile 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 A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.

Articolo 128 - *Licenziamento simulato*

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa sede di lavoro 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.

Articolo 129 - *Termini di preavviso*

A) I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:

Livelli	***Giorni di preavviso***		
	fino a 5 anni di anzianità	oltre i 5 anni e fino a 10 anni di anzianità	oltre i 10 anni di anzianità
Quadri	90	120	150
I	90	120	150
II	60	90	120
III Super	30	40	50
III	30	40	50
IV Super	20	30	40
IV	20	30	40
V	15	20	25

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

B) I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni sono i seguenti:

Livelli	***Giorni di preavviso***		
	fino a 5 anni di anzianità	oltre i 5 anni e fino a 10 anni di anzianità	oltre i 10 anni di anzianità
Quadri	75	105	135
I	75	105	135
II	60	90	120
III Super	28	35	42
III	28	35	42
IV Super	15	25	30
IV	15	25	30
V	10	15	25

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

Articolo 130 - *Indennità sostitutiva del preavviso*

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 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 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità.

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.

Articolo 131 - *Trattamento di fine rapporto*

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato articolo 2120 Codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

– paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
– eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 117 del presente contratto;
– assegni "ad personam";
– aumenti di merito e/o superminimi;
– tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;
– eventuali indennità erogate con continuità;
– acconti su futuri aumenti contrattuali;
– somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 Maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 c. c. come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297, a decorrere dal 1° aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella

retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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 della sede lavorativa, 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.

Articolo 132 - *Corresponsione del trattamento di fine rapporto*

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 1978.

Articolo 133 - *Anticipazione del trattamento di fine rapporto*

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purché questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:

- spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- spese per l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli:
- spese durante l'astensione facoltativa per maternità;
- spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua.

Il datore di lavoro deve soddisfare ogni anno tale richieste nei limiti del

10% (dieci per cento) degli addetti occupati nella struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto.

Sono fatti salvi migliori trattamenti in uso.

Articolo 134 - *Dimissioni*

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente articolo 131.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente articolo 129.

Articolo 135 - *Dimissioni per matrimonio*

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 131 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 129 e confermate, a pena di nullità alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro il termine di un mese.

Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questo diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 (sessanta) giorni dalla diffida.

Titolo XXXI
Norme disciplinari

Articolo 136 - *Obblighi del prestatore di lavoro*

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.

Articolo 137 - *Divieti*

È vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro 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 e/o supplementare.

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.

Articolo 138 - *Rispetto orario di lavoro*

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 previa procedimento disciplinare.

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.

Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 139 - *Comunicazione mutamento di domicilio*

È dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.

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

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

Articolo 140 - *Provvedimenti disciplinari*

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 91 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e 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 (quattro) ore di retribuzione;

4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);

5. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;

6. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del Codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Le parti del presente contratto individuano come tali:

– quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'articolo 2105 del Codice civile: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'articolo 91 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto;

– grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;

– assenza ingiustificata dalle visite di controllo in caso di malattia;

– aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro.

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 fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'e-

ventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro 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 XXXII
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Articolo 141 - *Condizioni di miglior favore*

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

TITOLO XXXIII
ARCHIVIO CONTRATTI

Articolo 142 - *Archivio contratti*

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'articolo 17, legge 963/1988, le parti contraenti il presente contratto si impegnano a inviare al CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) - Archivio contratti - via Lubin - Roma.

ALLEGATI

CONTRATTO DI APPRENDISTATO E PIANO FORMATIVO (FACSIMILE)

Tra la sig.ra/il sig. ....., nata/o il ..... a ....., titolare dello studio/rappresentante legale della ditta ..... con sede a ..... via..... attività aziendale ..... codice fiscale .....

Area professionale: economico-amministrativa [] giuridica [] tecnica [] medico-sanitaria e odontoiatrica [] altre attività professionali [] (barrare la casella corrispondente)

Come datore di lavoro –

e la sig.ra/il sig. ..... nata/o il ..... a ..... residente a ..... via ..... codice fiscale .....

Titolo studio:

(es. diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.)

.....

Crediti formativi:

(*es.: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc*.)

.....

Come apprendista –

Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: nell'attività professionale/qualifica di .....

Nome del tutor interno: sig.ra/sig. .....
1. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di .... mesi complessivi.
1.1 La durata del periodo di apprendistato è ridotta:
a) di .... mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;
b) di .... mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi. Il periodo di apprendistato rimanente è di .... mesi

2. Il rapporto di apprendistato inizia il ..... e si concluderà presumibilmente il .....
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

3. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.
Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

4. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in ....via ..... n. .....

5. Il periodo di prova è di ... giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

6. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collet-

tivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria ..... La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro ..... (per 14 mensilità)

7. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalla legge o dal vigente CCNL, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali. In materia di "welfare" contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti Internet di: Cadiprof, FON.TE., Fondoprofessioni ed Ente bilaterale nazionale di settore (E.Bi.Pro.).

9. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:
a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;
b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;
c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dei percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;
d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

..... lì .....
Il datore di lavoro .....
L'apprendista .....

Piano formativo individuale

RELATIVO ALL'ASSUNZIONE APPRENDISTATO
AI SENSI DELL'ART 4 DEL D.LGS. N. 167/2011

Del sig./sig.ra

1. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro	
P.iva	
Indirizzo della sede legale	
Indirizzo dell'unità operativa interessata	
Recapito telefonico/fax/e-mail	Tel: Fax:
Legale rappresentante	
C.C.N.L. applicato	

2. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome	
Codice Fiscale	
Data e luogo di nascita	
Residenza	
Recapito telefonico/fax/e-mail	
Cittadinanza	

3. Contenuti contrattuali

Data di assunzione	
Qualifica da conseguire	
Durata del periodo di formazione	
Livello finale di inquadramento	

4. Tutor

Tutor aziendale	
Codice Fiscale	
Livello inquadramento	

5. Caratteristiche del percorso formativo

Area professionale di inserimento [1]	– Area professionale economico-amministrativa – Area professionale giuridica – Area professionale tecnica – Area professionale medico-sanitaria e odontoiatrica – Altro (indicare) _____	
Profilo professionale di riferimento	Quadro _____ I Livello _____ II Livello _____	
	III Livello S _____ III Livello _____ IV Livello S _____ IV Livello _____	

6. Formazione Professionalizzante

	Formazione professionalizzante e di mestiere	Ore
A	Conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dell'organizzazione	
B	Conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché della loro concreta applicazione all'interno dell'organizzazione	
C	Conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dell'organizzazione	
D	Conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro	
E	Conoscenza e utilizzo delle misure e dei mezzi di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche nel settore	
F	Conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dell'organizzazione	
	TOTALE	

[1] *A) Area professionale Economico – Amministrativa: Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; B) Area Professionale Giuridica: Avvocati, Notai, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; C) Area professionale Tecnica: Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari, Agrotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; D) Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica: Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Medici Veterinari e Psicologici, Operatori Sanitari, abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; E) Altre attività professionali intellettuali: attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.*

7. Modalità per l'erogazione della formazione professionalizzante [2] (barrare le caselle corrispondenti)

☐ Formazione teorica in aula
☐ Action learning
☐ Affiancamento
☐ On the job
☐ E-Learning
☐ Altro_____

Luogo e data _____
Firma Tutor _____
Firma Apprendista _____

[2] *Action Learning: è una metodologia di sviluppo delle persone, basata sull'assunto che si "impara facendo", pertanto secondo questo approccio apprendere significa imparare ad agire efficacemente sperimentandosi nell'azione; Affiancamento: è una forma di apprendimento che si realizza attraverso un processo continuo di interazione con il tutor (o con un collega esperto) nell'ambiente lavorativo; On the job: si basa sul principio secondo il quale la persona apprende di continuo sul luogo di lavoro attraverso l'osservazione e l'applicazione pratica; E-Learning: è la formazione tramite una piattaforma multimediale, che avviene in autoformazione o con il supporto del tutor.*

APPRENDISTATO: TABELLA RETRIBUTIVA, DURATA E ORE DI FORMAZIONE (ALLEGATO B)

a) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Tabella l - Tabella retributiva apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Per i primi 12 mesi	45%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%	
Per i mesi successivi	65%	

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Tabella 2 - Profili professionali, durata e ore di formazione

Profilo professionale	**Durata del periodo di apprendistato**	**Ore complessive di formazione**
Quadri, livello primo {l) e livello secondo (Il)	30 mesi	260
Livello terzo super (lll super) e livello terzo (III)	36 mesi	270
Livello quarto super (IV super) e livello quarto (IV)	36 mesi	280

Tabella 3 - Tabella retributiva per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per i primi 12 mesi	70%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	85%	
Per i mesi successivi	93%	

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Tabella 4 - Tabella retributiva per l 'apprendistato di alta formazione e ricerca

Per i primi 12 mesi	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	50%	
Per i mesi successivi	60%	

Roma, 17 aprile 2015
Confprofessioni Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs

MODELLO DI LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

Decreto 10 ottobre 2005
Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 2, comma 1, lettera i). (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3 novembre 2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
Il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro;
Visto l'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 2003, che definisce il «Libretto Formativo del Cittadino»;
Visto l'allegato B dell'Accordo Stato - Regioni del 18 febbraio 2000;
Visto il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31 maggio 2001, n. 174/2001, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;
Visto il documento tecnico allegato all'«Accordo tra il Ministro dell'Istruzione della Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19 giugno 2003» del 15 gennaio 2004;
Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 28 ottobre 2004;
Vista la decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 15 dicembre 2004, n. 2241/2004/CE inerente la definizione di un «Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze – Europass»;
Vista l'intesa sullo schema di libretto formativo del cittadino intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 14 luglio 2005;
Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

Art. 1
1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Roma 10 ottobre 2005

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Maroni
Il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
Moratti

Allegato A

Fac-Simile

Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da ..... (soggetto abilitato/autorizzato)
Nella Regione/Provincia .....
Data del primo rilascio .....
Data di ultimo aggiornamento .....

Sezione I

1. Informazioni Personali
Nome e Cognome
Codice Fiscale
Sesso
Data di nascita
Comune (o Stato estero di nascita)
Provincia
Nazionalità
Comune di Residenza CAP Provincia
Indirizzo di Residenza
Comune di domicilio CAP Provincia
Indirizzo di domicilio
Numero di telefono cellulare
Numero di telefono
Numero di fax
Indirizzo di posta elettronica

2. Esperienza lavorativa/professionale (*)
Tipologia contrattuale
Data di inizio del rapporto di lavoro ...../ ..... /
Data di cessazione del rapporto di lavoro ...../ ...../
Mansione svolta (qualifica SIL)
Settore economico (Codice ISTAT)
Principali attività svolte
Nome del datore di lavoro
Indirizzo del datore di lavoro

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. Titoli di Istruzione e formazione (*)
Titolo di studio
se apprendista indicare se:
apprendistato per diritto dovere ()
apprendistato per alta formazione ()
Anno di conseguimento
Nome dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Votazione conseguita (numero/denominatore) ...../ ..... Cum laude .....
Ultimo anno frequentato (se abbandonato)
Anno di frequenza (se in corso)
Numero esami sostenuti (se abbandonato o in corso)
Tirocinio/Stage () durata
Ente/Azienda ospitante

4. Esperienze formative
Titolo attività formative
Se ottenuto in apprendistato indicare:
apprendistato per il diritto dovere ()
apprendistato professionalizzante ()
apprendistato per l'alta formazione
– indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()
Soggetto che ha erogato l'attività formativa
Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
Concluso nel .....
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico
Altre attestazioni
Tirocinio/Stage () durata
Ente/azienda ospitante

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione 2

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento
Tipologia (*) Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)

Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)
Tipo di evidenze
Documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004; competenze di base, competenze tecnico - professionali e trasversali.
Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004; area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico – socio – economica.

DELEGA SINDACALE (FACSIMILE)

FACSIMILE - All'Organizzazione Sindacale

Il sottoscritto.....
Qualifica..... Livello..... Struttura lavorativa .....
Via (indirizzo privato) ..... Comune .....
Tel.....

Il sottoscritto delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità, quale contributo associativo da versarsi alla

FILCAMS-CGIL di .....
FISASCAT-CISL di .....
UILTUCS-UIL di .....

La presente delega ha validità annuale per cui in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'Amministrazione provvederà a trattenere in unica soluzione le quote restanti sulla indennità di fine rapporto.
La delega s'intende tacitamente rinnovata qualora nel mese di dicembre di ciascun anno, non venga data formale disdetta all'Amministrazione e all'Organizzazione Sindacale.

Data.....

Firma.....

FACSIMILE - All'Amministrazione della sede di lavoro

Il sottoscritto.....
Qualifica..... Livello ..... Struttura Lavorativa .....

Il sottoscritto delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 14 mensilità, quale contributo associativo da versarsi alla

FILCAMS-CGIL di .....
FISASCAT-CISL di .....
UILTUCS-UIL di .....

La presente delega ha validità annuale per cui in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'Amministrazione provvederà a trattenere in unica soluzione le quote restanti sulla indennità di fine rapporto.

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

Data.....

Firma.....

ALLEGATO SUL SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Confprofessioni
e
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs

CONSIDERATO che

Il CCNL studi professionali all'art. 3 prevede che al secondo livello le Parti firmatarie possano definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL volti all'incremento della qualità e produttività del lavoro, alla gestione di crisi settoriali, nonché all'emersione del lavoro sommerso e riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro al fine di favorire la contrattazione regionale.
L'art. 3 CCNL prevede le modalità di presentazione delle piattaforme e degli accordi al fine di avviare al meglio le relazioni a livello decentrato

CONVENGONO

Di costituire la commissione di cui all'art. 3 presso l'ente bilaterale E.BiPro. e che opererà secondo i seguenti principi:
1) La commissione è composta da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie del CCNL
2) La commissione viene attivata entro 5 giorni dal ricevimento della documentazione di cui all'art. 3 del CCNL anche ad iniziativa di una delle organizzazioni sindacali nazionali Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, o di Confprofessioni.
3) La commissione redigerà apposito verbale contente le osservazioni di ciascuna delle parti che sarà inviato a cura di E.Bi.Pro. alle organizzazioni sindacali territoriali e alle Confprofessioni territoriali nei termini indicati nel CCNL.

ALLEGATO SUL TELELAVORO

Confprofessioni
e
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs

CONSIDERATO che

Il CCNL in un'ottica di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro ha inteso rilanciare il telelavoro quale strumento strategico per realizzare un equilibrio tra le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori
Ebipro, ente bilaterale nazionale studi professionali, è l'organismo paritetico di settore costituito per realizzare una migliore gestione e organizzazione della vita lavorativa
Il CCNL ha affidato ad E.Bi.Pro. il compito di applicare quanto previsto riguardo il telelavoro mediante il riconoscimento di contributi per le spese sostenute per l'avvio di tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

CONVENGONO

Di dettare le seguenti linee guida per l'intervento di E.Bi.Pro.:
Ebipro interviene con un rimborso a favore dei datori di lavoro che devono sostenere le spese per dotare i lavoratori dei mezzi tecnici necessari secondo quanto disposto dal CCNL.
Le prestazioni verranno erogate agli studi professionali che sono in regola con i versamenti ad E.Bi.Pro. da almeno 6 mesi
Il rimborso di E.Bi.Pro. sarà pari al 50 % delle spese sostenute per il noleggio o l'acquisto delle strumentazioni. La lista di tali strumentazioni ed i relativi massimali, nonché le eventuali convenzioni che E.Bi.Pro. stipulerà con le aziende produttrici saranno definiti da E.Bi.Pro. entro il 31 dicembre 2015

ACCORDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO NEL SETTORE DEGLI STUDI PROFESSIONALI

In data....., presso la sede di E.Bi.Pro. in Roma alla Via Pasteur n. 65 è stipulato il seguente accordo:

TRA

la Confprofessioni, rappresentata da .....;

E

la Filcams – CGIL, rappresentata da.....;
la Fisascat – CISL, rappresentata da .....;
la Uiltucs – UIL, rappresentata da.....;

Premesso che:

la crisi occupazionale ha investito in maniera significativa anche il settore degli studi professionali;

il settore degli studi professionali non ha mai goduto di un sistema di ammortizzatori sociali a regime potendo beneficiare in taluni territori solamente in tempi recenti della cassa integrazione straordinaria in deroga;

sono intervenute modifiche normative, quali l'art. 3 della Legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero), che al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti di settori, non coperti da CIG, una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause individuate dalla normativa in materia di integrazione salariale, ha previsto la costituzione obbligatoria di due modelli di fondi bilaterali di solidarietà per le imprese operanti in settori che occupano mediamente più di 15 dipendenti;

le Parti intendono assicurare tutele di sostegno al reddito a tutto il comparto caratterizzato dalla presenza di studi, società, aziende collegate (di seguito "strutture") nella maggior parte con meno di 15 dipendenti;

è stato sottoscritto in data 22 ottobre 2013 un Accordo per il Sostegno al reddito nel settore degli studi professionali dalle parti sociali che aveva delineato un sistema di prestazioni sperimentali a favore degli studi professionali;

è intervenuto il Decreto del Ministero del Lavoro del 1 agosto 2014 che ha escluso gli studi professionali dal beneficio degli ammortizzatori sociali in deroga fino all'adozione della nota della Direzione Generale Ammortizzatori Sociali del Ministero del lavoro del 25 marzo 2015;

nel settore degli studi professionali opera, da tempo, un articolato sistema bilaterale composto da 3 organismi nazionali paritetici: Fondoprofessioni, Cadiprof ed E.Bi.Pro.;

il fine istituzionale di tali enti è quello di fornire servizi e tutele ai lavoratori e agli studi professionali sulle politiche sociali, la formazione e il mercato del lavoro;

lo sviluppo di questi strumenti ha consentito la creazione di nuove forme di protezione integrata attraverso l'erogazione di prestazioni di welfare contrattuale;

che tra le specifiche attribuzioni attribuite all'ente bilaterale di settore (E.Bi.Pro.) previste dal CCNL vi è lo sviluppo di "iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema

pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o temporanea sospensione dei rapporti di lavoro [...]";

le Parti in Premessa considerato quanto sopra

CONVENGONO

Di avviare tramite l'ente bilaterale di settore al livello nazionale un innovativo sistema di sostegno al reddito mediante la previsione di strumenti che tutelino i lavoratori che non possono beneficiare di ammortizzatori sociali perché esclusi dalla platea dei destinatari o per decorrenza delle prestazioni già ricevute in base a previsioni normative.

INTERVENTO PER RIDUZIONE DI ORARIO

Per le strutture che non possono beneficiare di ammortizzatori sociali in deroga a fronte di certificate situazioni di crisi della struttura dimostrabili dietro presentazione di adeguata documentazione (dichiarazioni iva che attestino un calo del fatturato di almeno il 30% negli ultimi due anni; documentazione di precedente accesso ad ammortizzatori sociali in deroga) mediante specifico accordo, realizzato secondo le modalità di seguito indicate, si potrà determinare un intervento di riduzione dell'orario di lavoro. In tal caso E.Bi.Pro. interverrà con un contributo pari al 30% della normale retribuzione oraria lorda persa conseguentemente alla riduzione di orario nel limite massimo del 50% dell'orario settimanale originario fino ad un massimo di 520 ore (riproporzionate per i part-time) nell'arco di 12 mesi.

Nei periodi di riduzione dell'orario di lavoro maturano in misura intera a carico della struttura i ratei di 13esima e 14esima mensilità e TFR che verranno corrisposti alle naturali scadenze.

La struttura e i dipendenti devono essere in regola per poter accedere alla misura con i contributi alla bilateralità di settore (CADIPROF ed E.Bi.Pro.) da almeno 18 mesi continuativi.

I massimali di intervento sono quelli stabiliti per la Cassa integrazione.

INTERVENTO IN CASO DI INTERVENTO DEL FONDO RESIDUALE

Per le strutture che possono beneficiare degli interventi del fondo residuale di cui alla legge n. 92 E.Bi.Pro. riconoscerà in integrazione a ciascun lavoratore un contributo orario pari al 20% della normale retribuzione lorda persa per un massimo di tre mesi. Al momento dell'accesso alle prestazioni E.Bi.Pro. rimborserà altresì al datore di lavoro e al lavoratore i contributi versati al fondo residuale degli ultimi tre mesi.

PROCEDURA DI ACCESSO

1. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, nei casi di crisi la struttura comunicherà alle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del presente accordo lo stato di crisi, con il fine di valutare congiuntamente le reali necessità di ore di lavoro ed i requisiti per poter accedere agli strumenti sopra indicati

2. L'incontro, che sarà richiesto entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, si terrà alla presenza delle OO.SS., e all'Associazione Datoriale firmatarie del presente Accordo, nonché del titolare della struttura

3.Detta fase potrà concludersi con accordo sindacale, sottoscritto dai soggetti indivi-

duati al punto 2, che sarà condizione necessaria per l'accesso agli strumenti di sostegno al reddito.

4. Nel verbale di accordo le parti sopra specificate, verificheranno i requisiti dello studio per poter accedere agli strumenti previsti dal presente accordo previa verifica di adesione alla bilateralità (E.Bi.Pro. e CADIPROF).

5. Le prestazioni potranno essere erogate fino a concorrenza di risorse disponibili secondo gli stanziamenti effettuati da E.Bi.Pro.
Le parti concordano di valutare l'andamento del presente Accordo anche al fine di adeguare gli stanziamenti delle risorse da parte di E.Bi.Pro. in base alle richieste pervenute dalle strutture.

ULTERIORI PRESTAZIONI DA PARTE DEL SISTEMA DELLA BILATERALITA'

Le Parti convengono che, in aggiunta alle misure di intervento dell'Ente Bilaterale sopra descritte e durante il periodo di fruizione delle stesse, i lavoratori destinatari di tali prestazioni potranno usufruire di:
I. risorse dedicate da Fondoprofessioni per la riqualificazione professionale quale politica attiva di lavoro
II. continuità della copertura sanitaria e sociale prevista da Cadiprof

DICHIARAZIONE A VERBALE

In considerazione della evoluzione normativa in atto, che inciderà anche sulle forme di sostegno al reddito nell'ambito del settore, le parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di settembre del 2015 per valutare le modalità più idonee di intervento.

CONFPROFESSIONI FILCAMS – CGIL
FISASCAT – CISL
UILTuCS – UIL

ALLEGATO SUL SOSTEGNO AL DIRITTO ALLO STUDIO

Confprofessioni
e
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs

CONSIDERATO che

L'art. 10 della l. n. 300/1970 riconosce il diritto allo studio dei prestatori di lavoro, stabilendo che i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali, nonché a fruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere le prove di esame;
Il CCNL studi professionali all'art. 92, num. 1 prevede che, al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concordino con i lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
Le lettere b) e c) dell'art. 92, num. 1 del CCNL degli studi professionali stabiliscono che il lavoro straordinario non sia obbligatorio per i lavoratori studenti e siano considerati permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
La lettera d) dell'art 92, num. 1 del CCNL attribuisce ai lavoratori studenti il diritto a ulteriori permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue;

CONVENGONO che

E.Bi.Pro. eroghi un contributo a favore del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione derivante dalla concessione dei permessi di cui alla lettera d) qualora lo stesso sia in regola con i versamenti alla bilateralità di settore da almeno 6 mesi.
Il contributo sarà annuale per anno civile (01 gennaio-31 dicembre). Al fine di ottenere tale contributo il datore di lavoro dovrà:
a) Inoltrare a E.Bi.Pro. la richiesta utilizzando il modulo presente sul sito www.ebipro.it, entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento;
b) Allegare copia del certificato di iscrizione al corso di studio;
c) Allegare copia dei prospetti di paga e dei fogli presenze attestanti la fruizione da parte del lavoratore studente dei suddetti permessi.

ACCORDO APPLICATIVO DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008

Confprofessioni
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D.lgs. n. 81/2008;
- che, nell'ambito degli studi professionali, la tutela della salute e della sicurezza va intesa e rivolta non solo nei confronti dei dipendenti degli studi professionali, ma anche dei collaboratori e dei liberi professionisti, in coerenza con il più esteso ambito di applicazione soggettivo del D.lgs. n. 81/2008 e in particolare gli artt. 2 e 7.
- che occorre considerare le peculiari esigenze di tutela dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito degli studi professionali;
- che l'articolo 27, come modificato dal D.lgs. n. 106/2009, ha previsto un sistema di qualificazione dei lavoratori autonomi, fondato anche sull'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera;
- che la pratica attuazione del sopra citato decreto nelle unità lavorative operanti nelle Aree Professionali così come definite nella sfera di applicazione del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali è volta inoltre a favorire la cultura della prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito di particolari attività professionali, va anche intesa e rivolta non solo nei confronti degli addetti ma anche degli utenti.

Considerate

le competenze che l'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2008 assegna agli organismi paritetici; tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del Settore, le parti convengono quanto segue:

PARTE PRIMA
RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I. *Numero dei componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)*

Ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 81/2008 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
a) 1 (uno) rappresentante per ogni studio professionale.
b) Considerata la peculiarità strutturale del Settore, è possibile definire il numero dei rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (Regione - Provincia - Comune - Bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, di cui al titolo ll1° articoli 8 e 8-bis del CCNL con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Territoriale (O.P.T.) Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.lgs. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.lgs. 81/2008

all'articolo 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

2. *Procedure per l 'individuazione del Rappresentante per la Sicurezza e modalità di elezione*

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori e occupati dello studio professionale e/o impresa di servizi, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti che prestano la loro attività nello studio professionale.
Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti dello studio professionale e/o società di servizi.
Risulterà eletto il lavoratore/addetto che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori/addetti in servizio stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Territoriale, che provvederà ad iscrivere il/i nominativo/i in apposita lista e trasmetterlo/i agli Enti preposti.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori/addetti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
La Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza dura in carica almeno 5 (cinque) anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova Rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure alla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'articolo 47 del D.lgs. n. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell' attività lavorativa.
l Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente Accordo.

3. *Procedure per l 'individuazione del rappresentante della sicurezza territoriale*

Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un rappresentante della sicurezza interno allo studio e/o impresa di servizi, i datori di lavoro potranno fare riferimento al rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall' OPT in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell' Accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. l.

4. *Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina

legale è contenuta all'articolo 50 del D.lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti modalità:

4.a *Consultazione*

In applicazione dell'articolo 50, comma 1°, lettere e) ed f) del D.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
>Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma l, lettera a), oppure il documento di auto-certificazione ai sensi dell'articolo 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).
Il datore di lavoro, in attuazione dell' articolo 50, del D.lgs. 81/2008, consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.
Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

4.b *Formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*

Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma II dell'articolo 37 del D.lgs. n. 81 /2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore e di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle Parti firmatarie il CCNL sugli argomenti di seguito indicati:
a) principi giuridici comunitari nazionali;
b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e) valutazione dei rischi;
f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g) aspetti normativi dell' attività di rappresentanza dei lavoratori;
h) nozioni di tecnica della comunicazione.
I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti Bilaterali Regionali, devono essere organizzati in collaborazione con l'OPT (organismo paritetico territoriale) ed in mancanza di questo con l'OPN (organismo paritetico nazionale).
L'OPT (in mancanza OPN) si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL.
La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

PARTE SECONDA
MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. *Modelli di organizzazione e di gestione*

Le parti - attraverso gli organismi paritetici - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.
Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi 1 a 4 dell'articolo 30 del D.lgs. n. 81/2008.
L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE TERZA
ORGANISMI PARITETICI

6. *Definizione e attribuzione*

Le Parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.lgs. n. 81 /2008 per gli organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore degli studi professionali come disciplinato dal CCNL.
L'Ente Bilaterale nazionale per il settore degli studi professionali di cui all'art. 5 del CCNL avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali regionali, in quanto organismi paritetici territoriali (OPT).
L'organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.
L'ente paritetico svolge o promuove, in particolare:
- attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione della adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente;

7. *Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi*

Gli organismi paritetici territoriali comunicano all'INAIL il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per gli studi che non hanno individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno.
Le imprese di servizi e/o studi professionali nel cui ambito non è eletto l'RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 811/2008.
Il Fondo ha quali obiettivi il:
a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;
b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi;
c) sostegno delle attività degli organismi paritetici.
Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 48,

terzo comma, del D.lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso lo studio professionale e/o impresa di servizi.
Si rinvia agli accordi di cui all'articolo 48, comma 3, del D.lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le imprese di servizi e/o studi professionali, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008.

PARTE QUARTA
FORMAZIONE DEI LAVORATORI

8. *Sulla base di quanto indicato al comma 1 dell' articolo 37 del D.lgs. n. 81/2008 tutti i lavoratori, quali definiti all'articolo 2 del D.lgs. n. 81/2008, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:*

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, organi di vigilanza, controllo e assistenza;
b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del Settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse Aree Professionali che lo compongono.
La formazione e, ove previsto, l 'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:
- della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a *Contenuti Minimi e Durata della formazione per i lavoratori del Settore*

Per la durata ed i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'Accordo in Conferenza permanente Stato - Regioni sottoscritto in data 21 dicembre 2011.

9. *Informazione dei lavoratori*

Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall' Ente bilaterale nazionale degli studi professionali (E.Bi.Pro.) costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

10. *Stress da lavoro correlato*

Su tale tematica, visto quanto già definito in materia con la redazione, da parte dell'Ente Bilaterale E.Bi.Pro, della specifica guida informativa le parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 del ceni e dal precedente articolo del presente accordo, hanno convenuto di recepire tale guida, di seguito integralmente riportata, quale strumento operativo per l'applicazione pratica della valutazione.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Sono fatte salve le disposizioni stabilite con i "Protocolli" dell'Area Odontoiatrica sottoscritti tra le OO.SS. Nazionali e da ANDI il 26/11/2008 e da AIO il 25/5/2009.

ALLEGATO SULLA BILATERALITÀ DI SETTORE AL CCNL DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Confprofessioni
e
Filcams Cgil
Fisascat Cisl
Uiltucs

CONSIDERATO CHE

Il CCNL disciplina agli artt. 15 e 16 le finalità e le funzioni degli enti bilaterali del settore CADIPROF ed E.Bi.Pro. affidando ad essi la gestione di una pluralità di prestazioni di fondamentale rilevanza per lo sviluppo dei lavoratori del settore;
le parti intendono estendere forme di assistenza anche ai liberi professionisti;
le parti danno atto che CONFPROFESSIONI è la Confederazione maggiormente rappresentativa della parte datoriale, anche ai fini della valutazione delle opportune forme di tutela assistenziale a favore dei liberi professionisti;
le parti intendono disciplinare la gestione dei contributi e delle prestazioni della bilateralità;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. La somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta complessivamente a 22 euro per numero 12 mensilità.
2. Il suddetto importo è così ripartito:
a. 15 euro a CADIPROF
b. 7 euro ad E.Bi.Pro.
3. 4 euro sono utilizzati da E.Bi.Pro. per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal CCNL.
4. 3 euro sono destinati a finanziare l'assistenza integrativa per i liberi professionisti datori di lavoro, al netto degli oneri di riscossione e gestione.
5. E.Bi.Pro. costituisce, per l'amministrazione delle somme di cui al punto 4, una gestione separata dalle altre attività istituzionali, assicurando l'equilibrio economico-finanziario della suddetta gestione.
Tale gestione viene svolta sotto la vigilanza e la direzione di CONFPROFESSIONI, la quale selezionerà le coperture assistenziali e le eventuali Compagnie assicurative di riferimento, con decisioni che verranno attuate da E.Bi.Pro.
6. CADIPROF, già incaricata dell'incasso della quota unitaria in base al CCNL, riscuoterà altresì le quote per conto di E.Bi.Pro.
7. CADIPROF verserà ad E.Bi.Pro l'intera quota di sua spettanza, come indicata al precedente punto 2 b., e presterà, per la necessaria fase di start up, l'apporto tecnico opportuno ai fini della operatività della gestione di cui al punto 5.
8. Le prestazioni ai professionisti saranno attivate entro il termine massimo di 180 giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL ed entro lo stesso termine sarà approvato da CONFPROFESSIONI e recepito da E.Bi.Pro il regolamento che disciplina modalità di adesione, contribuzione, prestazioni e cessazione dalla copertura per i professionisti.
9. Le parti entro lo stesso termine di 180 giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL definiranno con le opportune modalità forme di tutela anche a favore dei professionisti non datori di lavoro.