

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI
DEGLI STUDI PROFESSIONALI**

TESTO UNICO

Il giorno 3 del mese di maggio 2006 presso la sede delle strutture bilaterali Fondoprofessioni e Cadiprof in Roma Viale Pasteur, 65

tra

la CONFPROFESSIONI (Confederazione Sindacale Italiana Libere Professioni) rappresentata da (*omissis...*)

la CONFEDERTECNICA (Confederazione Sindacale Italiana delle Professioni Tecniche) rappresentata da (*omissis...*)

la CIPA (Confederazione Italiana dei Professionisti ed Artisti) rappresentata da (*omissis...*)

e

la FILCAMS – CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) rappresentata da (*omissis...*)

la FISASCAT – CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) rappresentata da (*omissis...*)

la UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) rappresentata da (*omissis...*)

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONSILP – CONFPROFESSIONI NELLE DATE DEL 10 dicembre 1978 – 12 maggio 1983 – 25 luglio 1988 – 10 dicembre 1992 – 19 dicembre 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONFEDERTECNICA NELLE DATE DEL 19 luglio 1993 – 14 maggio 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CIPA NELLE DATE DEL 13 ottobre 1953 – 31 luglio 1968 – 20 dicembre 1978 – 8 marzo 1983 – 21 giugno 1983 – 21 gennaio 1988 – 10 dicembre 1992 – 19 dicembre 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTO

L'Accordo Nazionale di II° Livello per i dipendenti da Studi Odontoiatrici aderenti ad ANDI e AIO stipulato in data 12 dicembre 1997

SI E' STIPULATA

La presente Ipotesi di Testo Unico Contrattuale che assume veste di CCNL a valere per i dipendenti degli Studi Professionali

Premessa generale

Le parti, in coerenza con le indicazioni e gli obbiettivi contenuti in premessa al verbale di accordo sottoscritto in sede di Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 9 luglio 2003, hanno definito il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, che nell'assumere come proprio il riferimento sia di quanto convenuto tra le parti sociali ed il Governo italiano di cui al "Protocollo del 23 luglio 1993" che di quanto contenuto nelle direttive U.E. in tema di sviluppo del dialogo sociale, ne realizza per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

Nell'ambito di tale competenza, le parti hanno concordato di operare nello spirito di quanto dichiarato con il verbale di incontro redatto e sottoscritto in sede CNEL il 26 luglio 1999 e conseguentemente sull'opportunità di definire un modello di struttura contrattuale idoneo sia a gestire gli effetti derivanti dal processo di riforma del settore che a disciplinare, attraverso il Sistema di relazioni sindacali, le materie riconducibili alla sfera dei valori generali e quelle che attengono alle specificità delle diverse aree professionali.

Nel contesto del modello di struttura contrattuale, con l'intento di migliorare il Sistema di relazioni sindacali, le parti hanno convenuto sulla costituzione di strumenti bilaterali volti a fornire servizi sul versante delle politiche sociali, su quelle della formazione e quelle concernenti il mercato del lavoro, con l'obiettivo di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che al rafforzamento della stabilità di impiego degli addetti al settore.

A tal fine le parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificatamente indicati dal presente "Testo contrattuale unitario" da valere per tutti gli addetti del settore delle attività professionali operanti negli studi e ove consentito dalla legge, nelle società di servizi professionali, impegnandosi altresì ad intervenire a tutti i livelli affinché le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Al riguardo, preso atto della "Dichiarazione congiunta dei partner sociali per il forum del 15 giugno 2000" e considerate le conseguenti attività che a livello comunitario ne deriveranno, le parti concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

Le parti, inoltre, presa visione del rapporto della Commissione europea sull'occupazione del settembre 2003, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi ai vari livelli interessati, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del settore ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Con la presente "Premessa" le parti hanno inteso evidenziare sia la volontà comune di consolidare i risultati raggiunti nell'arco di una decennale esperienza di pratica attuazione del metodo concertativo che di migliorare il sistema delle relazioni sindacali anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali viene assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le parti e, quale valore prioritario, tesi a contribuire allo sviluppo e al ruolo del settore sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.

Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra tutte le attività professionali, anche se gestite in forma di studio, in forma di studio associato e ove consentito dalla legge, in forma di società e il relativo personale dipendente.

Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di stage degli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative, così come richiamate e regolamentate dallo stesso contratto ai titoli e agli articoli di cui agli istituti "Formazione" e "Mercato del lavoro".

Il contratto collettivo di lavoro si applica a tutte le attività professionali, come sopra definite, appartenenti alle professioni di seguito elencate nelle specifiche "Aree":

A) Area professionale economico-amministrativa

Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti, Ragionieri, 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.

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.

Le parti si danno atto che il presente contratto, per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle stesse parti stipulanti il presente "Testo contrattuale unitario".

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa e/o di secondo livello realizzata nel settore.

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 generale 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.

Parte prima
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

Art. 1 Esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore

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

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore e che abbiano riflessi sia sull'esercizio delle singole professioni che sulle aree professionali strutturalmente omogenee;
- 2) i processi formativi derivanti dalla riforma della scuola, con particolare riferimento ai nuovi percorsi Universitari, ivi compresi gli stages;
- 3) le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo che sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
- 4) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione, con particolare riguardo alla occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in

materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dei rapporti di prestazione a "progetto", lo stato qualitativo e quantitativo dei percorsi formativi relativi agli "stages", e all'andamento dell'occupazione femminile anche in rapporto con le possibili azioni positive in linea con la legge n. 125 del 10 aprile 1991 e con quanto deliberato dal gruppo per le pari opportunità di cui al presente CCNL.

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

5) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;

6) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e alla assistenza sanitaria integrativa;

7) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore, così come previsti al successivo Titolo II;

8) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della U.E. (molestie sessuali, mobbing);

9) la costituzione, ove non già operative, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto

10) la nomina dei membri/arbitri dei Collegi di Arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL.

Art. 2 Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenea

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 dell'"area professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore, così come richiamati al precedente art. 1.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1) Individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego, così come previste al titolo "Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL

2) Esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", così come previsti al successivo art. 8, per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre al Fondoprofessionisti.

3) Esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia.

4) Esame e definizione, entro sei mesi dalla stipula CCNL, dei profili professionali, ivi compresi quelli dei "quadri", da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale.

5) Esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali

6) Esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

7) Esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzioni di specifici dipartimenti di "area", per la partecipazione e/o per la confluenza, ove già costituito ed operativo, dell'Ente bilaterale nazionale di area professionale nell'Ente bilaterale nazionale di settore

8) La definizione, ove non già realizzati e operativi, di specifici accordi in materia di "sicurezza sul lavoro".

9) La definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali" così come demandato, a questo livello, dal presente CCNL.

10) La definizione, ove non già operativi, di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL.

Titolo II STRUMENTI BILATERALI NAZIONALI DI SETTORE

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL e previsti ai punti 7) e 9) del precedente Titolo I, concordano 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:

- A) la Commissione paritetica nazionale;
- B) il Gruppo di lavoro per le pari opportunità;
- C) l'Ente bilaterale nazionale di settore.

Art. 3 Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del presente CCNL. La Commissione paritetica è composta di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 6 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.

La sede di lavoro della "Commissione paritetica" sarà presso la sede dell'Ente bilaterale nazionale di settore ed opererà con le seguenti procedure e modalità:

- 1) alla Commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni territoriali ad esse facenti capo;
- 2) all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame delle controversie;
- 3) in pendenza di procedure presso la Commissione paritetica, le rispettive Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa;
- 4) la data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi;
- 5) la Commissione paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa;
- 6) la Commissione paritetica, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione paritetica stessa;
- 7) le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi;
- 8) per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica, potrà provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni;
- 9) i componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il CCNL, un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

Art. 4 Gruppo di lavoro per le pari opportunità

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

In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge n. 125/1991, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il gruppo di lavoro per le pari opportunità è composto di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 6 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.

La sede operativa del gruppo di lavoro per le pari opportunità, sarà presso la sede dell'Ente Bilaterale nazionale di settore

Per tutto quanto relativo al funzionamento del gruppo, potrà provvedere il gruppo stesso con proprie deliberazioni.

I componenti del gruppo, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo.

Art. 5 Ente bilaterale nazionale di settore

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 che in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL è rivolto a tutti gli addetti del settore (titolari e lavoratori) che operano nelle attività professionali.

A tal fine, l'Ente bilaterale nazionale, su mandato delle parti costituenti, attua e concretizza:

A) Elabora e ne organizza la divulgazione con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro socio-economico del settore, delle varie aree professionali e le 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, artt. 1 e 2.

B) Incentiva e promuove studi e ricerche sulle aree professionali e/o sull'area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondoprofessioni, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua.

C) Predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi.

D) Promuove, 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, le procedure per attivare 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) Predisporre, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel modello di 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) Favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, 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) Promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, 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) Promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità.

I) Promuove 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/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL

J) Promuove 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, nonchè assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie il presente CCNL

K) Promuove 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) Promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti.

M) Valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del settore e le relative esperienze bilaterali.

N) Attua tutti gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale di settore.

O) Individua e adotta 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 degli Enti bilaterali regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'Ente bilaterale nazionale di settore ha inoltre il compito di:

P) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi di II livello di settore stipulati dalle parti firmatarie il presente CCNL a livello regionale.

Q) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, 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", "Sicurezza" e "Classificazione", nonchè le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività sindacale".

R) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispetti sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani.

S) Riceve 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", nonchè la nomina dei "Referenti regionali" di cui agli artt. 3, 4 e 8 del presente CCNL

T) Riceve la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del collegio di arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387.

Art. 6 Costituzione dell'ente bilaterale nazionale di settore

Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale nazionale di settore saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione dell'Ente bilaterale nazionale potrà al suo interno articolarsi in quattro sezioni riferite alle quattro aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL. Le modalità operative di tali sezioni saranno definite dallo statuto dell'Ente.

La costituzione dell'Ente bilaterale nazionale dovrà trovare definizione attraverso la stipula di un apposito statuto/regolamento, redatto con atto notarile.

Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL

Al riguardo, fatto salvo quanto previsto al punto 7 del precedente art. 2, circa le modalità di partecipazione e/o per la confluenza nell'Ente bilaterale nazionale di settore degli "Enti bilaterali di area professionale" già costituiti, le parti in coerenza con quanto previsto al successivo art. 7, concordano che tali Enti dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente bilaterale nazionale di settore.

Art. 7 Finanziamento dell'ente bilaterale nazionale di settore

Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale di settore ed agli Enti bilaterali regionali di settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti alla lett. O)

del precedente art. 5, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale di 3 euro mensili per 12 mensilità, di cui 2 euro a carico dei datori di lavoro e 1 euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori, con esclusione di quelli assunti a tempo parziale, per i quali è dovuta la quota intera per i rapporti di lavoro con orario superiore al 50% dell'orario contrattuale, mentre per i lavoratori con orario inferiore a tale misura è dovuta una quota pari al 50%.

Il venti per cento del gettito globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale di settore.

In tale quota è compreso il finanziamento della Commissione paritetica nazionale e quello del gruppo per le pari opportunità. Verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questi titoli versate.

Il restante ottanta per cento verrà ripartito - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti bilaterali regionali di settore eventualmente costituiti, con gli scopi e le modalità sopra richiamate.

Allo scopo di facilitare le operazioni per la riscossione del sopra richiamato finanziamento e fermo restando che la quota di 1 euro a carico dei lavoratori dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura EBINPRO, il versamento delle suddetta quota contrattuale globale (3 euro mensili) sarà effettuata trimestralmente tramite il Mod. F 24 con i codici che verranno assegnati.

Art. 7 bis Avviso comune in materia di Enti bilaterali

In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti bilaterali rivestono per il settore, le parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per la associazioni sindacali anche ai fini del decreto legislativo n. 344 del 12 dicembre 2003.

Le parti, inoltre si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali.

Titolo III RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Premessa

Preso atto che il settore, con la sua struttura economica/organizzativa articolata sul territorio nazionale, allo stato, risulta coinvolto dalla prevedibile ristrutturazione derivante dai processi di riforma che investono tutti i comparti delle attività professionali in Italia;

Valutato che la conclusione di tali processi, visto l'intreccio e la necessaria armonizzazione tra la situazione giuridica/legislativa italiana e quella internazionale, in particolare europea, si ipotizza di durata medio/lunga e comunque nel corso di vigenza del presente CCNL;

Constatato che tale ipotesi temporale, non eludibile per l'avvio di un riassetto più stabile del settore, ha posto le parti nella necessità di definire un modello di struttura contrattuale che, nell'immediato e nell'arco della sua vigenza, rispondesse anche all'esigenza di governo e di gestione di tale riassetto.

Considerata inoltre la rilevanza che il livello decentrato assume nell'ambito del "Sistema di relazioni sindacali", le parti hanno convenuto che per la vigenza del presente contratto, quale punto di riferimento per tutti gli addetti del settore, la soluzione atta a rendere esigibile l'esercizio delle relazioni sindacali a livello decentrato trovi coerente e funzionale definizione con quanto stabilito nei successivi articoli del presente titolo.

Art. 8 Secondo livello di contrattazione

In coerenza con quanto richiamato in premessa al presente titolo, le parti hanno concordato che ai fini di rendere esigibile la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione questa, in via preferenziale, trovi soluzione a livello regionale per l'intero Settore.

Per tale scopo, le parti hanno convenuto che secondo i principi e le finalità di cui al protocollo del 23 luglio 1993, a questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

A) Diritti di Informazione

Annualmente, a livello regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le Organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per area professionale e/o per area professionale omogenea - sulle dinamiche strutturali del settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi, sulle possibili iniziative legislative regionali in materia di attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio-economici nel territorio regionale.

B) Confronto con le Istituzioni regionali/territoriali.

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri, anche congiunti, con le Istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze a loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle attività professionali, al coordinamento delle attività formative, in particolare sia quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o dal "Fondoprofessioni" sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

C) Materie di accordi regionali

A questo livello potranno essere ricercati e definiti accordi nel rispetto di quanto previsto dal "Protocollo" del 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi, con le procedure e le modalità così come riportate al successivo art. 8-bis.

Resta inteso che la eventuale definizione di quote di incremento economico come sopra richiamate, le stesse, saranno considerate erogazioni derivanti dai contratti collettivi di secondo livello e pertanto godranno dei benefici contributivi previsti dall'art. 2, legge 23 maggio 1997, n. 135.

A questo livello, inoltre, in conformità con gli artt. 17, legge 16 giugno 1997 e 6, legge n. 53/2000, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative le modalità di partecipazione alle attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore.

Per l'eventuale sostituzione dei lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione degli accordi sopra richiamati, valgono le norme previste all'art. 65 del presente CCNL.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lett. B) del presente articolo, 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) lett. a), b) e d) dell'art. 23 del presente CCNL.

A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- Ente bilaterale regionale, con gli scopi e le modalità previste alla lett. "O" del precedente art. 5;
- Commissioni paritetiche territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge 11 maggio 1990, n. 108 e delle controversie individuali o plurime di cui ai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, trasmettendone la composizione all'Ente bilaterale nazionale di settore, così come previsto alla lett. "S." del precedente art. 5, e ove costituito, all'Ente bilaterale regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
- 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 di raccordo con i Comitati paritetici del Fondoprofessioni (facilitatori) costituiti nelle macro/aree nord ovest, nord est, centro e sud per la divulgazione e per la 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.

A questo livello, infine, fatta salva la possibilità di accordi sulle diverse materie che il presente CCNL demanda a tale livello, potranno essere elaborate, proposte di progetti formativi coerenti con i fabbisogni individuati nel territorio regionale.

Art. 8 bis Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione regionale

1) Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione regionale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 (quattro) mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 (quattro) mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. regionali dei lavoratori alle rispettive Confederazioni regionali dei datori di lavoro, nonché alle OO.SS. nazionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UITUCS-UIL e alle Confederazioni nazionali Confprofessioni, Confedertecnica, CIPA, al fine di consentire la verifica del rispetto di quanto previsto dal "Protocollo" del 23 luglio 1993.

2) Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, le Confederazioni nazionali dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal CCNL e allo spirito di quanto previsto dal "Protocollo" sopra richiamato.

L'esame della verifica dovrà esaurirsi entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle controparti, si potrà procedere al ricorso presso la Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 3 dell'accordo del 28 luglio 2004.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che quanto previsto all'art. 8 è da intendersi una risoluzione transitoria al diritto dell'esercizio del secondo livello di contrattazione, da valersi per la vigenza del presente CCNL ed esaustivo fino alla sua scadenza.

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

Art. 9 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato

Le parti, anche considerata la peculiarità del settore e non in antitesi con i decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della disciplina delle controversie di lavoro concernenti i licenziamenti individuali, di cui alla legge 11 maggio 1990, n. 108.

Le parti, inoltre, nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni sindacali, concordano di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare la gestione di tale disciplina con le modalità e le procedure come appresso indicate alle lett. A) e B).

A) Tentativo obbligatorio di conciliazione

1) Per i licenziamenti individuali il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui agli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ. sarà esperito presso le Direzioni provinciali del lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413. proc. civ. 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 obbligatorio di conciliazione.

3) Trascorso il termine di sessanta giorni dalla presentazione della richiesta del tentativo di conciliazione, lo stesso si considererà comunque espletato ai fini dell'art. 412-bis cod. proc. civ. e le parti riprenderanno la loro libertà di azione.

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

5) Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, ovvero sia decorso il termine di sessanta giorni le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste alla successiva lett. B).

B) Collegio arbitrale

1) Le parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio 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 obbligatorio 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 nominato dal direttore della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

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 15 (quindici) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

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

Art. 10 Composizione delle controversie a livello decentrato

Tentativo obbligatorio di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, così come modificati dal decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387, 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 nella strutture lavorative comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione da esperirsi in sede sindacale dalla "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 (Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, CIPA), firmatarie del presente CCNL, le quali in ottemperanza a quanto previsto dallo stesso al Titolo I art. 1 punto 5, 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 e/o presso la sede del centro servizi, La composizione dei rappresentanti e la sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale. Quanto costituito sarà comunicato all'Ente bilaterale nazionale.

B) Procedure

- 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 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 previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998.
- 4) Il termine dell'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della Organizzazione dei datori di lavoro o della Organizzazione sindacale dei a cui il dipendente e/o il collaboratore conferisce mandato.
- 5) La Commissione paritetica provinciale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del codice di procedura civile, come modificati dalla legge n. 533/1973 e dai decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998.
- 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) Ove ci sia un mancato accordo, si dovrà redigere un verbale di mancato accordo, che dovrà contenere:
 - a) i rispettivi termini della controversia;
 - b) il richiamo alla integrale applicazione del CCNL ed eventuali accordi di secondo livello;
 - c) le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
 - d) la proposta di definizione della controversia e i motivi del mancato accordo formulati dalla "Commissione";
 - e) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione provinciale del lavoro;
 - f) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
- 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 di cui al Titolo II, art. 3.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza il giorno successivo alla data di costituzione della "Commissione paritetica provinciale".

Art. 11 Collegio arbitrale

1) Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente art. 10, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, 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 obbligatorio 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.

Entrambi 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.

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 nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

9) Il collegio ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo le seguenti modalità:

- a) adire all'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) accertare le causali della non integrale applicazione del CCNL che hanno determinato il mancato accordo;
- c) autorizzare il deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- d) eventuali ulteriori elementi istruttori.

10) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

11) 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. Quanto costituito sarà comunicato all'Ente bilaterale nazionale.

12) Le parti si danno atto che il collegio arbitrale ha natura irrituale ed è costituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

13) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412-quater.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza il giorno successivo alla data di costituzione del collegio di arbitrato.

Art. 12 Funzionamento delle relazioni sindacali - Contributi finalizzati - Procedure

Con riferimento a quanto previsto negli artt. 8, 9, 10, e 11 ed allo scopo di assicurare operatività ed efficienza alle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti concordano sulla opportunità che tale materia sia oggetto di specifici incontri da effettuarsi nel corso di vigenza del presente CCNL, al fine di addivenire alla definizione di norme e procedure che assumano veste di Istituto contrattuale.

Titolo IV

Art. 13 Attività sindacale

Valutato quanto in materia disciplinavano i precedenti CCNL stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori con Consilp-Confprofessioni, con Confedertecnica e con CIPA;

Valutato quanto, per la stessa materia, è attualmente disciplinato dalle specifiche normative di legge;

Constatato l'evolversi e la possibile conclusione del processo di riforma delle "attività intellettuali" e della conseguente riorganizzazione strutturale del "settore";

Considerato quanto convenuto tra le parti firmatarie il presente CCNL in tema di "validità e sfera di applicazione contrattuale", in tema di "relazioni sindacali" e più in generale in tema di "modello di struttura contrattuale";

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare tale materia in occasione del prossimo rinnovo del CCNL. In particolare per quanto attiene le Rappresentanze sindacali e i dirigenti sindacali, allo stato pertanto vengono disciplinati i seguenti istituti.

Art. 14 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.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano di demandare a livello di area professionale e/o di area professionale omogenea e/o al secondo livello di contrattazione regionale, l'esame per la definizione di specifiche intese concernenti le finalità e le modalità di utilizzo delle suindicate ore di permesso retribuito.

Art. 15 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:

- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- 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.

Titolo V TUTELE E WELFARE CONTRATTUALE

Premessa

Le parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza, e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la salvaguardia dei prodotti, la qualità dei servizi e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli, partecipati e coerenti delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo della salute psicofisica e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio.

Utile al perseguimento di questi obiettivi può essere la scelta di applicare, con il coinvolgimento pieno di tutta la struttura lavorativa, standard nazionali o internazionali relativi alla gestione della salute, dell'ambiente e della qualità anche attraverso i relativi sistemi di certificazione.

Tutto ciò premesso le parti:

Valutato quanto su questo tema è previsto dai CCNL in precedenza stipulati tra le OO.SS. dei lavoratori e la Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, e CIPA;

Preso atto che nel corso di vigenza dei suddetti CCNL le parti hanno prodotto specifiche intese settoriali, anche riconducibili al modello/sistema di welfare, e che in tale arco temporale, sulle stesse tematiche, sono state emanate specifiche leggi Nazionali e significativi indirizzi comunitari;

Considerata l'esigenza di collocare nel presente "Testo unico contrattuale" le normative e gli indirizzi sopra richiamati, le parti hanno convenuto di definire il presente titolo articolandolo per materie come di seguito riportate:

- Tutela della dignità della persona sul lavoro;
- Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori;
- Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Previdenza integrativa.

Art. 16 Tutela della dignità della persona sul lavoro

Su tale materia le parti hanno convenuto sull'opportunità che nell'arco di vigenza del presente CCNL, venga assolto l'impegno di cui al Titolo I, art. 1, punto 8).

In tale ambito, tenuto anche conto delle iniziative legislative in corso, le parti si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta sulla 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.

Art. 17 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 in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione.

Art. 18 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 concordano sulla esigenza che in tempi brevi vengano realizzati, ove non già operativi, gli accordi di applicazione e gestione del D.Lgs. n. 626/1994.

In tale contesto, allo scopo di favorire la realizzazione ed il completamento degli accordi in materia di "sicurezza" in tutto il settore, le rispettive parti delle varie aree professionali dovranno raccordarsi con quelle che hanno già realizzato i sopra citati accordi ed in modo particolare con quelle aree professionali che per la loro attività specialistica possono, in sinergia, contribuire qualitativamente alla definizione delle necessarie intese in materia.

Art. 19 Assistenza sanitaria supplementare

Le parti, nel confermare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuisca alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al Settore, hanno convenuto di istituire un apposito strumento bilaterale finalizzato a tali fini.

Al riguardo, le parti in ottemperanza a quanto previsto all'art. 7 del Verbale di accordo del 24 ottobre 2001, in data 22 luglio 2003 con atto notarile hanno costituito la "Cassa di assistenza sanitaria supplementare per i dipendenti degli studi professionali" denominata "C.A.DI.PROF.", il cui compito è quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie.

Le parti si impegnano, entro la vigenza del presente CCNL e tramite una specifica Commissione paritetica, a definire il regolamento della Cassa e a rivedere lo statuto della Cassa, anche per valutare l'ipotesi di attribuire a tale Ente la personalità giuridica.

Il finanziamento della "Cassa", operativa dal 1° gennaio 2005, e le modalità di versamento delle quote mensili vengono aggiornate e ridefinite come indicato nei punti successivi.

a) Finanziamento della "Cassa"

Con decorrenza 1° luglio 2004, la quota a carico dei datori di lavoro per l'assistenza sanitaria supplementare è fissata in 13,00 euro mensili per 12 mensilità per ogni dipendente.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'art. 12 della legge n. 153/1969 riformulato dal D.Lgs. n. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali (t.f.r., ecc.).

Per ogni lavoratore in servizio alla data del 30 giugno 2004 e che viene iscritto alla "Cassa" in data successiva alla data di stipula del presente CCNL, dovrà essere effettuato a carico dei datori di lavoro un versamento "una tantum" pari a 24,00 euro per ogni dipendente.

Per i lavoratori assunti dal 1° luglio 2004 al 31 dicembre 2005 il versamento di una tantum sopra richiamato, verrà calcolato pro-quota in relazione alla anzianità di servizio maturata nello stesso periodo.

Dall'iscrizione è dovuto poi, con le modalità di cui al successivo punto b) del presente articolo, un versamento pari a 13,00 euro per ogni dipendente iscritto.

Per i dipendenti neo assunti in data successiva al 1° gennaio 2006 il versamento dell'una tantum sopra richiamato non è dovuto, restando a carico dei datori di lavoro il solo versamento mensile decorrente dalla data di assunzione del lavoratore.

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 alla Cassa.

Inoltre per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore a 3 mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori a 3 mesi, comprese le eventuali proroghe, saranno dovuti integralmente i versamenti sopra richiamati.

Il versamento di tali quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario per i dipendenti degli studi professionali.
Per ogni dipendente, il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario sorgerà, comunque, decorsi tre mesi dalla data di iscrizione alla "Cassa".

b) Modalità di versamento

Il versamento della quota una tantum e il versamento dei 13 euro mensili dovrà essere effettuato secondo le modalità indicate nel sito www.cadiprof.it.

Resta inteso che in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro intervenuto nel periodo succitato, il versamento di cui sopra sarà proporzionato in relazione ai mesi di lavoro prestato, considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

Resta, infine, inteso che la CADIPROF, che ha stipulato apposita convenzione con l'INPS per la riscossione dei contributi di cui all'obbligo contrattuale previsto al punto a) del presente articolo attraverso il modello F24 codice di riferimento ASSP, provvederà a comunicare le relative istruzioni con il sito www.cadiprof.it.

Dichiarazione congiunta

Le parti, allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti al settore le modalità di iscrizione alla "Cassa" ed il suo funzionamento (regolamento), il piano sanitario, le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Per tale impegno, le parti, nel mentre predisporranno specifici allegati al presente CCNL, rendono noto che nel sito della "Cassa" www.cadiprof.it è già possibile trovare tutte le informazioni.

Art. 20 Previdenza integrativa

Fermo restando che i lavoratori di cui al presente contratto debbono essere iscritti a norma di legge all'INPS e all'INAIL, le parti provvederanno ad istituire forme di previdenza integrativa per i lavoratori del settore.

La costituzione di uno specifico fondo di categoria/settore, o l'adesione ad altro fondo di categoria già costituito, saranno esaminate ed approfondite dalle parti, così come previsto al Titolo I, art. 1, punto 6), che ne definiranno le modalità operative

Relativamente ai costi connessi, le parti di comune accordo si impegnano a definire gli importi entro il 31 dicembre 2006.

Al riguardo, le parti, nel ritenere necessario che su tale materia. I lavoratori e i datori di lavoro esprimano un parere preventivo circa la scelta tra la costituzione di un fondo chiuso di categoria o l'adesione ad altro fondo chiuso già costituito, concordano sulla opportunità di avviare una consultazione a campione nel settore.

A tale scopo le parti, nel quadro dei compiti e dei ruoli assegnati agli strumenti bilaterali ed in coerenza con le sinergie che tali strumenti contrattuali possono produrre nell'interesse delle rispettive parti, così come evidenziate e richiamate nel verbale del 26 luglio 1999 sottoscritto in sede CNEL, danno mandato alla struttura bilaterale "CADIPROF" di predisporre e concretizzare la pratica attuazione della consultazione tra gli iscritti alla "Cassa".

L'esito della consultazione dovrà essere trasmesso alle pari firmatarie del presente CCNL e le stesse dichiarano fin da ora, che ove l'esito della consultazione fosse a favore della costituzione del Fondo di categoria/settore i lavoratori e i datori di lavoro iscritti alla "Cassa" e all'Ente bilaterale nazionale di settore quest'ultimo si farà carico del costo di iscrizione al "Fondo di previdenza integrativa".

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.

Tale istituto potrà 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.

Dichiarazione congiunta

Le parti in occasione dell'approfondimento per la definizione delle modalità operative si impegnano ad esaminare l'opportunità che tale istituto sia fruibile, con specifiche clausole, anche nei confronti di altre forme di impiego operanti nel settore.

Titolo VI FORMAZIONE

Art. 21 Obiettivi della formazione

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte del processo di riforma e di riorganizzazione del settore;

Considerato che tali processi produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie aree professionali;

Tenuto conto, inoltre, dei processi di unificazione europea e del connesso tema dell'armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio e dei titoli per l'esercizio delle attività professionali specializzate, le parti considerano la "formazione" una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.

A tale fine, fermo restando i ruoli ed i compiti che in tema di "formazione professionale" sono demandati ai vari livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello regionale, così come previsto dal presente CCNL, le parti hanno convenuto sull'opportunità di istituire anche uno specifico strumento bilaterale costituendo il "Fondo paritetico per la formazione continua negli studi professionali" di cui all'accordo interconfederale del 7 novembre 2003, concordando sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione finalizzata al conseguimento dei seguenti obbiettivi:

- 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 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 del loro ruolo nell'ambito dell'economia italiana ed europea;
- 6) rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento;
- 7) aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla salute e sulla sicurezza;
- 8) 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;
- 9) conoscere una lingua della Unione europea in aggiunta alla lingua madre.

Art. 22 Formazione continua

Al fine di consentire percorsi formativi personalizzanti e riconosciuti come crediti formativi sia in ambito nazionale che europeo, le parti, anche in coerenza con gli scopi previsti dall'accordo interconfederale del 7 novembre 2003, hanno sottoscritto, in data 21 ottobre 2005, uno specifico protocollo volto ad agevolare, anche applicando i criteri indicati al punto 1), lett. a), b) e c) del successivo art. 23, la partecipazione dei lavoratori ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondoprofessioni", protocollo che come di seguito integralmente riportato assume veste di istituto contrattuale.

Protocollo sulla formazione continua nel settore studi professionali ed aziende collegate

Premesso che:

ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti;

il CCNL per i dipendenti degli studi professionali di cui al verbale di accordo del 28 luglio 2004, prevede che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, gli "studi" operino con riferimento al fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti occupati nel settore studi professionali e delle aziende ad essi collegate (Fondoprofessioni) e che lo stesso "Fondo" interprofessionale si avvalga del modello di relazioni sindacali e degli strumenti bilaterali, così come previsto dal "verbale" sopra richiamato; l'avviso n. 1 del 1° luglio 2005 di Fondoprofessioni prevede il finanziamento di piani formativi settoriali, territoriali, di area professionale, di area professionale omogenea, di area dei servizi vari e di singolo "studio" concordati tra le parti sociali.

Visti:

gli impegni assunti dalle parti sociali circa i fabbisogni formativi da rendere coerenti anche con la necessità di governare e gestire la prevedibile riorganizzazione strutturale degli studi professionali derivante dal processo di riforma delle attività intellettuali e conseguentemente, nel quadro di definite azioni di sistema, finalizzati all'obiettivo di accrescere, la qualità professionale degli addetti al settore;

i contenuti in materia di linee guida per la formazione professionale e lo sviluppo qualitativo del settore, così come anche previsti dal Piano operativo di attività (POA) di Fondoprofessioni, ratificato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Considerato:

che il settore è composto in gran parte da piccole e medie strutture lavorative ed è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;

che il mantenimento e lo sviluppo nel tempo del capitale personale di competenze costituisce risorsa primaria di occupabilità e che le azioni riconducibili alla professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo qualitativo del settore e la sua capacità competitiva;

che per far fronte alle conseguenti problematiche, si rende opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace;

che l'esistenza di una pluralità di "studi" operanti nelle diverse aree professionali e i rispettivi lavoratori addetti, richiede l'attivazione di interventi formativi mirati alle proprie specifiche esigenze.

Si danno atto:

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";

che fermo restando quanto previsto dalle vigenti intese contrattuali e dal POA di Fondoprofessioni

Si impegnano:

A promuovere congiuntamente gli incontri così come previsti agli artt. 1 e 2 del verbale di accordo del 28 luglio 2005, nonché a dare attuazione alla costituzione del sistema degli Enti bilaterali del settore "studi professionali", così come previsto dallo stesso "verbale";

A costituire, a livello di macro area, un comitato paritetico (facilitatori) di 6 (sei) componenti dei quali 3 (tre) nominati dalle Confederazioni datoriali e 3 (tre) nominati dalle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente accordo al fine di promuovere ed assistere l'attività di formazione.

In tale ambito:

Forniranno

Le linee guida operative affinché gli organismi facilitatori, (Comitati paritetici) ed in seguito gli Enti bilaterali, possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL dei dipendenti degli studi professionali del 28 luglio 2004 e dal POA di Fondoprofessioni;

Stabiliscono

che al sistema degli Enti bilaterali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, vengano assegnate le attività di analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi;

Concordano

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 del presente "Protocollo" saranno sottoscritte da tutte le OO.SS dei lavoratori, firmatarie del CCNL, e potranno essere formalizzate avvalendosi dello schema di accordo di Fondoprofessioni.

Nota congiunta

In riferimento al richiamato "schema di accordo" questo farà parte della documentazione che il "Fondo", in occasione dei prossimi bandi, richiederà ai soggetti proponenti di piani/progetti formativi.

Art. 23 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 di master universitari), 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.

2) Congedi per la formazione

I lavoratori con almeno cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, potranno usufruire di un periodo di congedo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.

Tali congedi non retribuiti, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non comporteranno alcun onere per il datore di lavoro, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.

Per usufruirne 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. In caso di oggettive esigenze tecnico organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si

intenderà automaticamente differita di 20 giorni e pertanto allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.

Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.

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 la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XXII (Contratti a tempo determinato) art. 65 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 obiettivi stabiliti dalla "Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le regioni e le province 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 VII FORMAZIONE-LAVORO

Art. 24 Stages

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

Gli stages, o tirocini formativi e di orientamento, costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno delle strutture lavorative, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del settore professionale (art. 1, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento non costituiscono rapporti di lavoro (art. 1, comma 2, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Convenzioni

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro.

Lo stage, inoltre, può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa e presso una pluralità di strutture lavorative. In tal caso le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

Disciplina

I tirocini sono attualmente disciplinati dal D.M. 25 marzo 1998, n. 142, abrogativo dell'art. 9, comma 14-18 della legge n. 236/1993, che regolava in origine tale materia.

Tale regolamento ministeriale ha dato attuazione ai principi ed ai criteri di cui all'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Il D.M. 22 gennaio 2001, detta la disciplina di ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

Soggetti promotori

I tirocini sono promossi, anche su proposta degli Enti bilaterali e delle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

- agenzie per l'impiego, centri per l'impiego, ovvero strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;

- università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
 - provveditorati agli studi;
 - istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
 - centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente;
 - comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purchè iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
 - servizi di inserimento lavorativo per disabili, gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della regione (art. 2, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Soggetti beneficiari

I tirocini sono promossi a favore dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge n. 1859/1962 (art. 1, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Possono beneficiarne anche i cittadini stranieri comunitari (che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito dei programmi comunitari purchè compatibili) ed extracomunitari (secondo i principi di reciprocità definiti con decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali) (art. 8, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili sono regolate dal D.M. 22 gennaio 2001. In particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio nell'ambito di convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68/1999, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa (art. 6, D.M. 22 gennaio 2001).

Crediti formativi

Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificate dai soggetti promotori, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione, da parte delle strutture pubbliche o di altri soggetti con analoghi compiti e funzioni, dei servizi per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (art. 6, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Proporzione numerica dei tirocinanti

I datori di lavoro interessati, possono ospitare tirocinanti in relazione alla struttura lavorativa dell'attività professionale, nei limiti di seguito indicati (art. 1, comma 3, D.M. 25 marzo 1998, n. 142):

- Struttura lavorativa con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato = un tirocinante
- Struttura lavorativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove = non più di due tirocinanti contemporaneamente
- Struttura lavorativa con più di venti dipendenti a tempo indeterminato = tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento contemporaneamente

Durata dei tirocini

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è la seguente:

Per gli studenti che frequentano la scuola secondaria	Fino a quattro mesi
Per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità	Fino a sei mesi
Per gli allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o posto post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione	Fino a sei mesi
Per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non	Fino a dodici mesi

universitari, anche nei di nei diciotto mesi successivi al termine degli studi	
Per le persone svantaggiate (art. 4, comma 1, legge n. 38/1991: invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in tratta trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ex artt. 47 e 48 legge n. 354/1975 e legge n. 663/1986, altri soggetti indicati con D.P.C.M.), esclusi i soggetti portatori di handicap	Fino a dodici mesi
Per i portatori di handicap	Fino a ventiquattro mesi

Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonchè i periodi di astensione obbligatoria per maternità. Sono ammesse proroghe della durata del tirocinio entro i limiti massimi indicati, fermi restando gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutorato e del rispetto della convenzione (art. 7, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Rimborsi spese

Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Tali somme rientrano nell'ipotesi prevista dall'art. 47, comma 1, lett. c) del D.P.R. n. 917/1986 che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (Ag. Entr. ris. 21 marzo 2002, n. 95/E) nonchè le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico (utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante) che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto (circolare M.F. n. 326 del 23 dicembre 1997).

Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante nel comune e fuori del comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'art. 48, comma 5, D.P.R. n. 917/1986 per l'indennità di trasferta

Obblighi delle parti

Per i soggetti promotori

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, nonchè presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori della struttura lavorativa e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

Le regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative (art. 3, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

I soggetti promotori sono, inoltre, tenuti a garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività (art. 4, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Per i tirocinanti

Durante lo svolgimento del tirocinio formativo il tirocinante è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- mantenere la riservatezza sui dati, informazioni o conoscenze acquisiti durante lo stage in merito a processi produttivi e prodotti;
- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o per altre evenienze.

Per il datore di lavoro ospitante

Il datore di lavoro:

- contestualmente all'instaurazione del rapporto di tirocinio, deve darne comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro;
- in caso di trasformazione del rapporto di tirocinio in rapporto di lavoro subordinato, deve darne comunicazione, entro 5 giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro (art. 4-bis, comma 5, D.Lgs, n. 181/2000);
- deve indicare il responsabile della struttura lavorativa dell'inserimento dei tirocinanti e svolgere l'attività di formazione ed orientamento secondo gli obiettivi e le modalità contenute nel progetto formativo;
- può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL, nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro (art. 3, comma 2, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo della prestazione INAIL e sulla base del tasso del nove per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi approvata con D.M. 18 giugno 1998 (art. 3, comma 3, D.M. 25 marzo 1998, n. 142).

Procedure di rimborso degli oneri

Le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono stabilite dal D.M. 22 gennaio 2001.

In particolare sono ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio (ivi comprese le spese per il vitto e alloggio dei giovani tirocinanti) nonché delle spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno presso strutture lavorative di regioni del centro e del nord (art. 1, D.M. 22 gennaio 2001).

Criteri

I rimborsi degli oneri finanziari sono previsti prioritariamente per quegli accordi di programma-quadro approvati dalle regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le Organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente rappresentative a livello regionale. Gli accordi stessi stabiliscono anche le modalità di rimborso (art. 2, D.M. 22 gennaio 2001).

In particolare i rimborsi per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vengono effettuati a favore delle strutture lavorative con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento CEE n. 2081/1993 e successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Campania e Molise), con preferenza di quelle con minor dimensione e che hanno attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla legge n. 68/1999 (art. 3, D.M. 22 gennaio 2001).

Dichiarazione congiunta

Le parti, al fine di facilitare la pratica gestione della materia di cui al presente articolo, hanno convenuto sulla opportunità predisporre, quali al testo contrattuale, specifici fac-simili, relativi a:

- fac-simile di convenzione di tirocinio di formazione ed orientamento;
- fac-simile del progetto formativo e di orientamento;
- fac-simile della lettera di ospitalità al tirocinante stagista.

Titolo VIII MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 Forme e modalità di impiego

Le parti, con la definizione del presente titolo, hanno inteso rispondere alla necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, gli strumenti volti a soddisfare le esigenze sia delle strutture lavorative del settore che dei lavoratori addetti.

Obbiettivo condiviso è quello di stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro del settore, valorizzando le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

In tale contesto e tenuto conto della peculiarità del settore, le parti, nel riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di mercato del lavoro, hanno convenuto sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego in appresso elencate.

Al riguardo, considerata la prassi da sempre praticata e consolidata anche con specifici accordi stipulati presso il Ministero del lavoro, le parti si impegnano ad operare, nel corso di vigenza del presente contratto, alla possibile modifica e/o integrazione e/o armonizzazione di quanto dallo stesso definito in tema di "Mercato del lavoro" con i risultati dell'esperienza praticata e/o con le eventuali ulteriori norme che potranno essere emanate quali atti legislativi conseguenti agli indirizzi generali assunti dal Governo italiano.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare esclusivamente le seguenti forme e modalità di impiego ravvisando in esse le necessità del settore:

- apprendistato;
- tempo parziale (part-time);
- lavoro ripartito (job-sharing);
- contratto a tempo determinato;
- telelavoro;
- contratto di formazione e lavoro (regime transitorio).

Titolo IX APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997, n. 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, riconoscono in tale Istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva, anche in considerazione dei processi organizzativi derivanti dalla prevista riforma del settore e che renderanno necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Tutto ciò premesso e ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritti/dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico/professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obbiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze degli studi nelle diverse aree professionali rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti si impegnano a promuovere intese con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli Enti bilaterali, ove costituiti, un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Norma transitoria

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data del presente accordo continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui verbale di accordo del 9 luglio 2003 sottoscritto in sede di Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 26 Sfera di applicazione

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

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III super, III, IV super e IV livello della classificazione del personale, di cui al Titolo XV art. 83 del presente CCNL

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente, possono essere assunti, con contratto di apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.

Art. 27 Proporzione numerica

1) Considerato che la legge 19 luglio 1997, n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria struttura lavorativa non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso la struttura lavorativa stessa;

2) in deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 56/1987 e successive modifiche, il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Art. 28 Età per assunzione

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo VI del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48, D.Lgs. n. 276/2003 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente accordo, in quanto compatibili.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Art. 29 Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, il livello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale.

Dichiarazione congiunta

Ove nell'arco di durata del presente accordo, le parti addivenissero alla costituzione degli Enti bilaterali (nazionale-regionali), le stesse si impegnano a valutare l'opportunità di integrare il presente Titolo con la stesura di un'ulteriore articolo "Procedura di applicabilità" con lo scopo di definire sia le modalità per la presentazione agli Enti delle domande di pareri di conformità e di congruità che i tempi e le modalità di risposta da parte degli stessi Enti, anche predisponendo fac-simile che potranno servire da traccia per gli studi del settore, per l'Ente bilaterale nazionale e per gli Enti bilaterali regionali.

Art. 30 Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, comprendendo fra questi anche i titolari degli studi con meno di 15 dipendenti.

Art. 31 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 (trenta) giorni di lavoro effettivo, 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, con i criteri di maturazione previsti dal CCNL.

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

Art. 32 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi e per la stessa tipologia, sarà computato presso il nuovo studio al fine del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna allo studio, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art. 49, comma 5 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro o di un suo delegato.

Art. 33 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'Istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 34 Formazione - Durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna allo studio, di almeno 120 ore per anno.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle regioni.

A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea e/o al secondo livello di contrattazione, così come previsto all'art. 2 e all'art. 8 del presente CCNL, potranno essere stabiliti differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 35 Formazione - Contenuti

Per la formazione degli apprendisti i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente accordo secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi, così come articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico - professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e i servizi di settore nel contesto dell'area professionale;
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità;
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie il presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni/province e associazioni datoriali e sindacali competenti per territorio.

Dichiarazione a verbale

Le parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 36, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

Art. 36 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire, o di fare impartire nel suo studio. all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo ne in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alle prestazioni per le quali è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna ai singoli studi;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio.

Art. 37 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 38 Durata dell'apprendistato

Il periodo di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche comprese nel livello II, III super e III e alla scadenza di 36 mesi per le qualifiche comprese nel livello IV super e IV.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 (cinque) giorni al competente Centro per l'impiego di cui al decreto legislativo n. 469/1997, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 (cinque) giorni dalla cessazione stessa.

Art. 39 Trattamento normativo

- 1) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;
- 2) Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui al titolo (Orario di lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui ai precedenti artt. 34 e 35 del presente titolo;
- 3) Le ore di insegnamento di cui alla lett. c) del precedente art. 37 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 40 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

- 2 livelli retributivi inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello retributivo inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 4° livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 5° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 41 Trattamento malattia e infortunio

- 1) In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per i primi 3 (tre) giorni, limitatamente a 5 eventi in ragione d'anno; pari al 33 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal quarto al ventesimo; pari al 45 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal ventunesimo al 180mo.

La limitazione come sopra prevista per il periodo di carenza, vale esclusivamente solo per la fattispecie di eventi di durata uguale o inferiore ai 3 giorni

2) In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per il primo giorno; pari al 60 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal secondo al quarto (periodo di carenza).

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

Art. 42 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Al riguardo le parti nel prendere atto che nelle province di Bolzano e Trento e nella regione Sicilia l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali e/o da regolamenti e contratti provinciali, anche in deroga a quanto previsto dal presente accordo, reciprocamente convengono che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con il presente impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Art. 43 Avviso comune in materia di apprendistato

Le parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente titolo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutti gli studi professionali e/o le strutture lavorative del settore.

Le parti condividono, inoltre, la necessità che, a livello amministrativo, si proceda alla individuazione dei principi generali di riferimento per la regolamentazione sul territorio nazionale dei contenuti formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Si attiveranno pertanto, affinché venga realizzata un'adeguata offerta formativa, coordinata ed omogenea, programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni che conservi carattere di continuità con il contesto formativo vigente.

Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle parti sociali, alla luce del ruolo che la contrattazione collettiva può assegnare agli enti bilaterali su tale materia.

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.

Art. 44 (Definizione del rapporto a tempo parziale)

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente CCNL e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego come in appresso riportate:

- a) di tipo "orizzontale", quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- b) di tipo "verticale", quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) di tipo "misto", quello in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due modalità indicate ai punti a) e b);
- d) le assunzioni a tempo determinato possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

Art. 45 Modalità per l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- a) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche e/o flessibili e le relative modalità nell'ambito dei regimi di orario esistenti nella struttura lavorativa;
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

Art. 46 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.

Art. 47 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale

La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore alle condizioni sotto elencate.

1. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata lavorativa, con esclusione del personale addetto esclusivamente alle pulizie.
2. 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.
3. 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'art. 2 del presente CCNL nell'ambito del II livello di contrattazione regionale.

Art. 48 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.

Art. 49 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

Le parti in coerenza con quanto dichiarato in premessa al Titolo VIII (Mercato del lavoro) e con quanto richiamato in premessa al presente titolo, 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) Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente la rappresentanza sindacale della struttura lavorativa e/o da un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale indicati dal lavoratore medesimo, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
- 3) Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL
- 4) 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 art. 52, Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
- 5) 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.

Art. 50 Genitori portatori di handicap

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

Art. 51 Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1) Ferma restando l'applicazione di quanto previsto al precedente art. 45, 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 art. 52, 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 art. 52, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/o 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 artt. 64 e 65 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 art. 53.

Art. 52 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 art. 51, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi n. 53/2000 e n. 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 lavorativa 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 della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. 49.

Art. 53 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, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- a) eventuale intensificazione dell'attività lavorativa;
- b) particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

In questi casi 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.

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

4) Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al 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.

Art. 54 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'art. 19 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.

Art. 55 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.

Art. 56 Quota oraria della retribuzione

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

Art. 57 Mensilità supplementari - Tredicesima e premio ferie

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 54 e 55 e dall'art. 128 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.

Art. 58 Festività

Ferme restando quanto previsto al titolo (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, 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 art. 55.

Art. 59 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XVII (Orario di lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti artt. 55 e 56.

Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XX (Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze)

Art. 60 Ferie

Conformemente a quanto previsto al Titolo XXI (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, 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.

Art. 61 Periodo di prova - Periodo di comportamento - Termini di preavviso

Il periodo di prova, di comportamento 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.

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

Art. 62 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 LAVORO RIPARTITO (JOB-SHARING)

Art. 63 Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito

- 1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
- 2) Il contratto, si stipula in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
- 3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
- 4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
- 5) Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.
- 6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze, la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

Titolo XII CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 64 Modalità e causali di impiego

Ai fini dell'instaurazione di tale forma d'impiego, le parti, tenuto conto della peculiarità del settore, hanno individuato specifiche ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato che potranno aver luogo in presenza di:

- a) incrementi di attività straordinaria di prestazioni professionali e/o progetti;

- b) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di servizi ai quali non si riesca a far fronte con i normali organici della struttura lavorativa;
- c) per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, con le modalità previste dal successivo art. 65;

Nei casi suesposti ed in coerenza con l'obiettivo della fidelizzazione/stabilizzazione dell'impiego, il rapporto di lavoro può essere instaurato con contratto part-time a tempo indeterminato di tipo "verticale" o "misto" e la durata della prestazione di lavoro annuale, prevedendo la sospensione temporanea del lavoratore dal momento della cessazione del periodo e/o ricorrenza, all'inizio di quella successiva. Durante il periodo di sospensione, ferma restando la titolarità del rapporto di lavoro, il lavoratore, fatto salvo il suo diritto di richiesta all'indennità di disoccupazione, eventualmente erogata dall'INPS, non maturerà alcun istituto contrattuale e di legge a carico del datore di lavoro. Resta inteso che lo stato di sospensione non preclude altro rapporto di lavoro, fermo restando che il lavoratore al ripristino della nuovo periodo sia a disposizione del datore di lavoro dandone conferma entro il 31 gennaio.

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.

Nelle strutture lavorative in cui sono in atto sospensioni per riduzioni di orario di lavoro definite da accordi di solidarietà e/o di licenziamenti operati nell'arco dell'anno, la presente normativa non si applica per assunzioni con le medesime qualifiche dei lavoratori sospesi e/o licenziati.

Art. 65 Contratto a tempo determinato per sostituzione congedi parentali "legge n. 53/2000" o sostituzione di lavoratori assenti

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'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, 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.

Titolo XIII TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA

Premessa

Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati all titolo (Forme e modalità di impiego), riconoscono nel telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.

Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'Istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del settore, nella quale già risulta essere praticato.

Le parti Inoltre concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico/sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali, anche conseguenti alla prevista riforma del settore, possono offrire all'utenza e alla organizzazione dello stesso settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività

lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così come previsti dagli indirizzi europei e dal presente CCNL. Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente Istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale Istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente titolo.

Art. 66 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.

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.

Art. 67 Sfera di applicazione

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

Art. 68 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 determinino 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.

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.

Art. 69 Retribuzione

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

Art. 70 Sistema di comunicazione

E' 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.

Art. 71 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.

Art. 72 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. 300/1970 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.

Art. 73 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.

Art. 74 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.

Art. 75 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.

Art. 76 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.

Art. 77 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 n. 300/1970, 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.

Art. 78 Postazioni di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 79 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 perchè 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.

Art. 80 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18 novembre 1996, 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, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 626/1994, 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, nonchè 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, in particolare - alla luce del D.Lgs. n. 626/1994 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videotermini.

Art. 81 Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Titolo XIV
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Premessa

Visto l'accordo interconfederale del 13 novembre 2003 stipulato ai sensi dell'art. 86, comma 13, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e sottoscritto anche dalla Consilp-Confprofessioni, dalla Confedertecnica e dalla CIPA,

Preso atto degli intenti dichiarati in premessa al suddetto accordo, le parti hanno ritenuto opportuno riportare integralmente, nel presente CCNL, quanto già definito relativamente alle normative riferite al regime transitorio dei progetti di formazione e lavoro presentati agli organismi preposti alla loro approvazione prima della data di entrata in vigore del decreto n. 276/2003.

Art. 82 (Regime transitorio)

1. I contratti di formazione e lavoro stipulati, anche successivamente al 23 ottobre 2003, in base a progetti approvati entro tale data - ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - esplicano integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia di contratti di formazione e lavoro.

2. I progetti per contratti di formazione e lavoro il cui deposito risulti avvenuto entro il 23 ottobre 2003 - ultimo giorno utile prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - possono proseguire il loro iter di valutazione secondo le modalità precedentemente in vigore per i diversi comparti produttivi e, se approvati, saranno attivati esplicitando integralmente i loro effetti fino alla scadenza per ciascuno di essi prevista, conformemente alla disciplina previgente in materia.

3. Le assunzioni saranno effettuate nell'arco di tempo previsto dalle delibere regionali o dalle intese interconfederali o settoriali che disciplinano la materia.

Alla luce di quanto esplicitato nelle premesse, le parti confermano che il presente accordo si configura come prima intesa funzionale alla messa a regime delle disposizioni del decreto legislativo n. 276/2003.

Il presente accordo interconfederale sarà immediatamente notificato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a tutti i conseguenti effetti ivi compresi i necessari interventi di copertura finanziaria derivanti dalla salvaguardia dell'occupazione giovanile assicurata dal regime transitorio adottato per l'Istituto dei contratti di formazione e lavoro.

Le parti intendono, altresì, proseguire il confronto, nel rispetto delle specificità delle diverse rappresentanze delle imprese indicate in epigrafe, sia sulle materie affidate dal legislatore alla diretta competenza del livello interconfederale, sia su altre materie nelle quali l'intervento negoziale è funzionale al comune intento di favorire e promuovere rapidamente le occasioni di impiego offerte dalla nuova legislazione.

Eventuali intese interconfederali avranno efficacia transitoria e, comunque, sussidiaria.

Parte seconda
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
Titolo XV
CLASSIFICAZIONE GENERALE

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 generale quale strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale. Conseguentemente ed in coerenza anche con il sistema di relazioni sindacali, le parti hanno ulteriormente convenuto di assegnare a livello di area professionale e/o a livello di area professionale omogenea l'identificazione e la definizione di tutti i profili professionali, ivi compresi quelli peculiari, nuovi ed emergenti, che nell'ambito della classificazione generale, per le rispettive "aree professionali" assumono significato e valenza generale sia in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa del settore, sia in

relazione alle dinamiche professionali che nelle suddette "aree" costituiscono concreto riferimento rispetto alle funzioni espresse dai lavoratori.

L'identificazione e l'articolazione dei profili professionali, da suddividere e collocare nelle quattro "aree professionali" di cui alla "validità e sfera di applicazione contrattuale", saranno definiti entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL, così come dallo stesso previsto al Titolo I, art. 2.

Le parti hanno infine convenuto che gli accordi in materia raggiunti, fatta salva la completa ed immediata applicazione derivante dalla volontà delle parti firmatarie, assumeranno veste di articolato contrattuale in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Resta quindi inteso che fino al verificarsi delle condizioni di cui sopra si applicano le disposizioni contenute nella "norma transitoria", così come riportate in coda al presente titolo.

Art. 83 Classificazione del personale

Il personale a cui si applica il presente CCNL è classificato, a decorrere dal 1° luglio 2004, su otto livelli, ivi compresa la categoria "quadri", aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore, così come di seguito definiti:

Quadri

Appartengono alla categoria quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, escluso i dirigenti, che svolgono con carattere di continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obbiettivi della struttura lavorativa nell'ambito di strategie e programmi definiti, in organizzazioni di adeguate dimensioni e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in comparti o servizi di particolare complessità operativa;

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obbiettivi del datore di lavoro, verificandone la fattibilità economica e tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello Primo (I)

Appartiene al livello primo il personale che, munito di diploma di laurea o di diploma di scuola superiore ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplica mansioni caratterizzate da ampio contenuto specialistico e/o svolga funzioni direttive con autonomia di iniziativa e ampi poteri decisionali, nonchè il personale che svolga attività inerente alla elaborazione ed alla ottimizzazione di progetti tecnici e/o economici relativi ad ampliamenti e/o potenziamenti di impianti e/o strutture controllandone lo sviluppo ed i risultati.

Livello Secondo (II)

Appartengono al livello secondo i lavoratori che svolgono attività per le quali sono richiesti specifici titoli professionali di livello universitario e/o che svolgono mansioni di concetto di elevato contenuto professionale, con funzione di guida, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa/contabile, in particolare quella riferita alla raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti.

Livello Terzo Super (III S)

Appartengono al terzo livello super i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, svolgono mansioni di concetto e/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 datore di lavoro.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

Livello Terzo (III)

Appartengono al livello terzo i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome e/o che svolgono attività di utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per le quali occorre essere in possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite.

Livello Quarto Super (IV S)

Appartengono al livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e/o attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico/pratiche acquisite attraverso esperienze lavorative e/o attraverso corsi di addestramento.

Livello Quarto (IV)

Appartengono al livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecnico/pratiche comunque acquisite.

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.

Norma transitoria

Le parti, fermo restando quanto dichiarato al penultimo capoverso della premessa al Titolo XV (Classificazione generale) ed in conformità con quanto disposto dall'ultimo capoverso della stessa premessa, hanno convenuto sull'opportunità che quanto definito in materia di "Classificazione del Personale" dai precedenti testi contrattuali sottoscritti con Consilp-Confpprofessioni e CIPA mantenga validità applicativa.

A tale fine, in corsivo, viene riportato integralmente il contenuto dell'ex Titolo II, ex art. 15, (Parte seconda) "Classificazione del personale" che assume veste di norma transitoria.

Ex Titolo II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ex Art. 15

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

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

A) Area professionale amministrativa e giuridica

I Livello

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

II Livello

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

- analisti CED (Centro elaborazione dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi

- bilanciisti (coloro che dal bilancio di verifica compiono autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative). Collaboratori investigativi dopo tre anni di permanenza nel terzo livello - capi ufficio Istituti di informazione e investigazione.

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto - addetti all'elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - presentatori di cambiali ex legge n. 349/1973 - addetti all'elaborazione di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni - addetti all'amministrazione del personale delle aziende in forma autonoma e completa - traduttori e interpreti - primanotisti e codificatori. Collaboratori investigativi dopo tre anni di permanenza nel quarto livello super - redattori rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione.

IV Livello super

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

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

IV Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico - pratiche comunque acquisite, quali:

- dattilografi - autisti - centralinisti telefonici - operatori meccanografici - perforatori e verificatori di schede contabili d'ordine - primanotisti d'ordine - archivisti - schedaristi - addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori - addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati. Collaboratori investigativi - redattori rapporti informativi che operano su schemi prestabiliti senza discrezionalità di valutazione.

V Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie - fattorini - uscieri.

B) Area professionale tecnica

Per i profili tecnici vengono riportate le classificazioni del CCNL del 25 luglio 1988 del IV livello super limitatamente ai profili di area amministrativa.

I Livello

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

II Livello

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

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

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico - professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto - disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - addetti all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa - traduttori e interpreti - addetti alla elaborazione di computi tecnico-estimativi - assistente di cantiere geologico - sperimentatori geologici - rilevatori geologici - sperimentatori tecnici geologici.

IV Livello super

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

- stenodattilografi - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela.

IV Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico - pratiche comunque acquisite, quali:

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

V Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie - fattorini - uscieri - canneggiatori - porta stadia.

C) Area professionale medico-sanitaria e odontoiatrica

I Livello

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

II Livello

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

- analisti CED (Centro elaborazione dati) capi uffici tecnici e amministrativi, laureati addetti ai prelievi, alla istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica - ortottisti (assistenti di oftalmologia) - igienisti dentali muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (D.M. sanità 26 gennaio 1988, n. 30 - D.M. sanità 14 settembre 1994, n. 669 - D.M. Ministero università 24 luglio 1996).

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico - professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto - analisti chimici - terapisti di riabilitazione - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela, infermieri professionali - tecnici di laboratorio - addetti alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa - tecnici radiologi - odontotecnici - assistenti di studio odontoiatrico.

IV Livello super

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

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

IV Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche comunque acquisite, quali:

- dattilografi - autisti - centralinisti telefonici - contabili d'ordine - addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori - addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati - addetti all'accettazione clienti, registrazioni dati, consegna referti clinici - assistenti di studio odontoiatrico.

V Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie - fattorini - uscieri.

Titolo XVI

ASSUNZIONE E DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Art. 84 Assunzione

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
- 2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenenti le seguenti indicazioni:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) l'orario di lavoro;
 - c) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
 - d) il luogo di lavoro, in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - e) la durata del periodo di prova;

- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
 - g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
 - h) la durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
 - i) i termini di preavviso in caso di recesso.
- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
- a) certificato di nascita;
 - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramento frequentati;
 - a) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - b) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
 - c) libretto di lavoro o analogo altro documento rilasciato in conformità delle normative derivanti dalla riforma del "collocamento";
 - d) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
 - e) numero codice fiscale;
 - f) eventuali altri documenti e certificati, ivi compresi quelli previsti al successivo Titolo XXVIII (Anzianità convenzionale).
- 4) Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Art. 85 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	90 gg giorni di calendario
IV Super e IV Livello	60 gg giorni di calendario
V Livello	30 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 XVII ORARIO DI LAVORO

Art. 86 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'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

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

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

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo 105 del presente CCNL.

Art. 87 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 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.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.

B) Orario di lavoro su 6 (sei) giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà 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 otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 88 Flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative potranno essere realizzati specifici accordi tra le parti, in aggiunta a quanto previsto alle lett. A) e B) del precedente articolo 87, che prevedano, in particolari periodi dell'anno, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1) superamento dell'orario settimanale contrattuale sino al limite di 44 (quarantaquattro) ore settimanali, con equivalente compensazione di 36 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;

2) superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 (quarantotto) ore settimanali, con equivalente compensazione di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lett. A) e B) dell'art. 87 pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lett. A) e B) dell'art. 87 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 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 dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, 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 al 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 novità che nel settore assume la disciplina di cui all'art. 88 "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 art. 88 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.

Art. 89 Lavoro notturno

Le parti, visto il decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, 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, 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, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della salute" e la "comunicazione del lavoro notturno" di cui agli artt. 1, 5, e 10 del su detto "decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali:

- Art. 2 Definizioni - Art. 3 Limitazioni al lavoro notturno - Art. 4 Durata della prestazione - Art. 6 Trasferimento al lavoro diurno - Art. 7 Riduzione dell'orario di lavoro e maggiorazione retributiva - Art. 8 Rapporti sindacali - Art. 9 Doveri di informazione - Art. 11 Misure di protezione personale e collettiva.

Titolo XVIII LAVORO STRAORDINARIO

Art. 90 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.

Art. 91 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 XXXI (Trattamento economico) e di eventuali superminimi 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 art. 87 lett. A) e B) e le otto ore giornaliere di cui alla lett. 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'art. 88.
- 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 XIX RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 92 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.

Art. 93 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 1° 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, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta 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'art. 1, 2° 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 artt. 90 e 91 del precedente Titolo XXIII 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.

Art. 94 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.

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

In coerenza con quanto previsto all'art. 87 lett. 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.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente art. 93 lett. 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: in ferie; in congedo matrimoniale; in malattia, ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente art. 93.

Titolo XX PERMESSI - CONGEDI - ASPETTATIVE - ASSENZE

Art. 95 Permessi e congedi famigliari retribuiti

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente art. 88, sono concessi a tutti i dipendenti del settore permessi e/o congedi famigliari 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.

Art. 96 Congedi per eventi e cause famigliari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la legge n. 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè 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 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.

Art. 97 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'art. 33, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dell'art. 2, della legge 27 ottobre 1993, n. 423 e cioè:

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% 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 anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto;
- b) in alternativa alla lett. a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a 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 terzo grado, convivente.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persona handicappata non convivente 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 conviventi 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 terzo grado, convivente 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.

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 alle lett. 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.

Art. 98 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.

Art. 99 Aspettative per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle 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 tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

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

Art. 100 Congedi famigliari non retribuiti

In ottemperanza di 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 due anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

- Necessità famigliari derivanti dal decesso di una delle persone: il coniuge; 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, nella 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 familiare 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.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, valgono le disposizioni emanate dal Ministero per la solidarietà sociale, con la circolare n. 43 del 7 luglio 2000.

Art. 101 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 da 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 XXXI (Trattamento economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXIV (Norme disciplinari).

Titolo XXI FERIE

Art. 102 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 anche se l'orario è distribuito su 5 giorni.

2) In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato al punto 1), ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali, saranno concessi 3 (tre) giorni di ferie retribuite.

Per i giorni festivi o non lavorativi, compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali, i soggetti su indicati hanno diritto, ex art. 1, legge n. 69/1992, a specifiche quote retributive in aggiunta alla normale retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi.

L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente del seggio, recante la data di inizio e di chiusura delle operazioni.

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

Art. 103 Determinazione del periodo di ferie

1) E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio all'ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003 in materia.

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

Art. 104 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'art. 134.
- 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 XXII MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 105 Missioni e/o trasferte

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. 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 €. 15,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di €. 30,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 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 ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

Art. 106 Trasferimenti

I trasferimenti di residenza 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 art. 105 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 familiare;
- 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 art. 105 del presente contratto, per sè e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.

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

Titolo XXIII CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 107 Computo nell'anzianità di servizio

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'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 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 XXXI (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.

Titolo XXIV MALATTIE E INFORTUNI

Art. 108 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.

Art. 109 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.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare al datore di lavoro o da chi ne fa le veci, il certificato medico di prima visita e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il terzo giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti. In caso di mancata comunicazione dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste all'art. 101.

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

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto

al titolo (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 di 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.

Art. 110 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 2° 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 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 101 del presente contratto.

Art. 111 Periodo di comporta per malattia

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

Il periodo di malattia è considerato utile al fine 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 retributivo di cui al successivo Titolo XXXI (Trattamento economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 112 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:

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

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei caso di cui all'art. 138 del presente contratto.

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.

Art. 113 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.

Art. 114 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60 per cento (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

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

La normativa di cui al 1° comma e l'integrazione de ll'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al 2° 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, e nel caso di cui all'art. 138.

Art. 115 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 XXXI (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 XXXI (Trattamento economico).

Art. 116 Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180, 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.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R/R prima della scadenza del 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'art. 111 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 117 Periodo di comportamento - 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 artt. 111 e 116 del presente contratto.

I periodi di comportamento per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centoottanta giorni cadauno.

Art. 118 Tubercolosi

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

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

Art. 119 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.

Titolo XXV GRAVIDANZA E PUERPERIO

Le parti, visto la legge n. 53 dell'8 marzo 2000, concernente i "congedi parentali", hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge.

Art. 120 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 lett. 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 periferica del lavoro per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2) La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 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;

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:

- 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;

- copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;

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

5) E' 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. (art. 7, decreto legislativo n. 645/1996).

7) Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione periferica del lavoro, che le convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al t.f.r. e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XXXIII (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. 332/1988).

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 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.

Art. 121 Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o che li abbiano ottenuti 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 previsto dalle leggi n. 1204/1971 e n. 53/2000, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino non abbia superato al momento della adozione o dell'affidamento i sei anni di età.

In caso di adozione internazionale l'astensione obbligatoria dal lavoro spetta anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età (v. circolari INPS nn. 151/1990 e 109 del 6 giugno 2000 - art. 6, L. n. 903/1977 e art. 3, L. n. 476/1998).

B) Congedo parentale (ex Astensione facoltativa)

Nei primi otto anni di vita del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

Tale diritto può essere esercitato in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso in famiglia.

Per le adozioni o affidamenti avvenuti entro i sei e i dodici anni di età del bambino, il periodo di astensione facoltativa può essere richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia, il periodo di astensione non può però andare oltre i quindici anni di età del bambino.

Durante il periodo di astensione facoltativa l'indennità economica pari al 30% (trenta per cento) della retribuzione spettante compete, a prescindere dalle condizioni di reddito, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi per:

- i genitori adottivi o affidatari di bambini fino a sei anni di età del bambino;
- i genitori adottivi o affidatari di bambini tra i sei e i dodici anni di età: entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

L'indennità per gli ulteriori periodi di astensione facoltativa, sarà erogata alle medesime condizioni e modalità previste per i genitori naturali.

C) Riposi orari

Le norme sui riposi orari previsti per il caso di parto plurimo si applicano anche nei casi di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse.

Art. 122 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 (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

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.

Art. 123 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 MATERNITA' (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato del lavoro	- prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - dopo il parto (la nascita del bambino) 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978 n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980 n. 33	Copertura al 100%
			L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a congruaggio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli art. 1 e 2 della Legge 29/2/1980 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. 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 art. 141	
Padre (*2)	Fino a 3 mesi	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 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 obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari.	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 di integrazione da parte dell'interessato
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 di 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.

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 congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9 dicembre 1977 n. 903	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato
Padre	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 di 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 e periodo di godimento	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 dall'articolo 7, comma 1, della Legge 8 marzo 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 di 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 ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, della Legge 8 marzo 2000 n. 53	Copertura al 100% fino al terzo anno del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato

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

Titolo XXVI SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 124 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.

Titolo XXVII ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 125 Decorrenza anzianità di servizio

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

Art. 126 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 giorni.

Per mese si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

Titolo XXVIII ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Art. 127 Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del t.f.r. in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenzia;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.

I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi successivi.

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

Titolo XXIX PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 128 Mansioni del lavoratore

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

Art. 129 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.

Art. 130 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 XXX SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 131

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° luglio 2004, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTI
Quadri	29,70
I	25,78
II	22,57
III Super	20,31
III	17,22
IV Super	15,68
IV	13,90
V	11,88

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal 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 di entrata in vigore del presente CCNL, 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, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

Norma transitoria

1. Per i lavoratori che alla data del 1° ottobre 1999 (data di entrata in vigore del presente contratto) abbiano già completato la serie di cinque scatti prevista dal CCNL precedente (CONSILPConfprofessionisti e CIPA del 1° ottobre 1995 e Con federtecnica del 1° maggio 1996), si dovrà procedere al ricalcolo, a partire dal 1° gennaio 1978, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti di anzianità maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 8 scatti. Il numero degli scatti risultante sarà moltiplicato per il nuovo valore dello scatto. Resta intesa l'esclusione della corresponsione degli arretrati per il periodo antecedente al 1° ottobre 1999.

2. Lo scatto di anzianità maturato nel periodo 1° luglio 2004 e (data di entrata in vigore del presente CCNL), non subirà alcun ricalcolo, fino alla maturazione del successivo scatto.

Titolo XXXI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 132 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lett. 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 artt. 135, 137 e 138 del presente contratto.

b) Eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 131 del presente contratto.

c) Eventuali assegni "ad personam".

d) Eventuali superminimi.

La retribuzione globale annua di cui al presente articolo viene erogata in 14 mensilità.

Art. 133 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 da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

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

Art. 134 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 art. 115.

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.

Art. 135 Conglobamento indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione

Con riferimento a quanto definito in materia dai CCNL (CONSILP-Confprofessioni e CIPA) del 10 dicembre 1992 e 19 dicembre 1996, e dal CCNL (Confedertecnica) del 14 maggio 1996; 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:

LIVELLI	Indennità contingenza al Maggio 1992	di 1°	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'art. 83 del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo art. 137.

Art. 136 Aumenti retributivi mensili

A) Le parti, per la vigenza del presente contratto, riconoscono un aumento salariale non assorbibile come risulta dai seguenti importi:

LIVELLI	IMPORTI
Quadri (ex 1° S)	80,49
1°	72,87
2°	66,20
3° Super	61,90
3°	56,14
4° Super	54,30
4°	52,08
5°	48,34

B) Tale aumento sarà strutturato con aumenti lordi mensili e con la decorrenza dal 01 gennaio 2006, in riferimento agli arretrati essi verranno corrisposti in due rate con le seguenti modalità e con la paga delle mensilità indicate:

LIVELLI	Importo arretrati	I rata Aprile 2006	II rata Settembre 2006
Quadri (ex 1° S)	241,48	120,74	120,74
1°	218,62	109,31	109,31
2°	198,60	99,30	99,30
3° Super	185,70	92,85	92,85
3°	168,42	84,21	84,21
4° Super	162,90	81,45	81,45
4°	156,24	78,12	78,12
5°	145,02	72,51	72,51

LIVELLI		Importo arretrati	I rata Aprile 2006	II rata Settembre 2006
Appr. 2° liv. I sem.	80%	158,88	79,00	79,00
Appr. 2° liv. II sem.	90%	178,74	89,37	89,37
Appr. 2° liv. III sem.	96,65%	191,94	95,97	95,97
Appr. 3° liv.s I sem.	80%	148,56	74,28	74,28
Appr. 3° liv.s II sem.	90%	167,13	83,56	83,56
Appr. 3° liv.s III sem.	96,65%	178,48	89,24	89,24
Appr. 3° liv. I sem.	80%	134,73	67,36	67,36
Appr. 3° liv. II sem.	90%	151,57	75,78	75,78
Appr. 3° liv. III sem.	96,65%	162,77	81,38	81,38
Appr. 4° liv.s I anno	80%	130,32	65,16	65,16
Appr. 4° liv.s II anno	85%	138,46	69,23	69,23
Appr. 4° liv.s III anno	96,65%	157,44	78,72	78,72
Appr. 4° liv. I anno	80%	125,00	62,50	62,50
Appr. 4° liv. II anno	85%	132,80	66,40	66,40
Appr. 4° liv. III anno	96,65%	151,00	75,50	75,50

Qualora il datore di lavoro avesse corrisposto ai propri dipendenti, durante il periodo di carenza contrattuale, la I.V.C. (Indennità Vacanza Contrattuale) essa sarà utile fino a concorrenza degli importi suindicati.

Art. 137 Minimi tabellari

Per effetto dei precedenti artt. 135 e 136 le retribuzioni risulteranno essere, alle rispettive scadenze, quelle della tabella sotto indicata Tabella retributiva unica Studi Professionali – Confedertecnica

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 1/07/2004	Aumento dal 1/04/2006	Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2006	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/07/2004
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.687,20	80,49	1.767,69		
1°	1.491,47	72,87	1.564,34	42,35	1.606,69
2°	1.296,38	66,20	1.362,58	102,53	1.465,11
3° Super	1.202,03	61,90	1.263,93	110,40	1.374,33
3°	1.196,68	56,14	1.252,82		
4° Super	1.160,70	54,30	1.215,00		
4°	1.117,31	52,08	1.168,39		
5°	1.042,20	48,34	1.090,54		

(*) Per la Confedertecnica l'elemento nazionale rimane congelato: al riguardo si riporta in corsivo quanto in proposito è previsto nell'accordo del 28 luglio 2004

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.

Tale voce 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, inoltre, che per i nuovi 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".

Apprendisti assunti dal 1° aprile 2006				
Apprendisti 2° - 3°S - 3° max 48 mesi	1° metà del periodo 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato			
Apprendisti 4°S - max 36 mesi	2° metà del periodo 1° livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato			
Apprendisti 4 - max 36 mesi	intero periodo 1° livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato			
Apprendisti assunti prima del 1° aprile 2006				
Appr. 2° liv. I sem.	80%	1.090,06	82,02	1.172,08
Appr. 2° liv. II sem.	90%	1.226,32	92,28	1.318,60
Appr. 2° liv. III sem. e succ.	96,65%	1.316,93	99,10	1.416,03
Appr. 3° liv.s I sem.	80%	1.011,14	88,32	1.099,46
Appr. 3° liv.s II sem.	90%	1.127,54	99,36	1.236,90
Appr. 3° liv.s III sem. e succ.	96,65%	1.221,59	106,70	1.328,29
Appr. 3° liv. I sem.	80%	1.002,26		
Appr. 3° liv. II sem.	90%	1.127,54		
Appr. 3° liv. III sem. e succ.	96,65%	1.210,85		
Appr. 4° liv.s I anno	80%	972,00		
Appr. 4° liv.s II anno	85%	1.032,75		
Appr. 4° liv.s III anno	96,65%	1.174,29		
Appr. 4° liv. I anno	80%	935,51		
Appr. 4° liv. II anno	85%	993,98		
Appr. 4° liv. III anno	96,65%	1.130,21		

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.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dai datori di lavoro indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 138 Elementi aggiuntivi del Welfare contrattuale

Le parti si danno atto che il contributo di 13 euro dovuto alla CADIPROF, è parte integrante del trattamento economico, in quanto il versamento stabilito di cui all'art. 7 del verbale di accordo sottoscritto il 24 luglio 2001 - istitutivo della Cassa -, è sostitutivo di un aumento contrattuale altrimenti maturato e negoziato, di modo che dette somme non possono in alcun modo essere erogate direttamente al lavoratore, in quanto le parti ribadiscono che l'importo stabilito viene destinato alla creazione di un sistema di Welfare contrattuale con le prestazioni rese ai lavoratori a cui si applica il presente contratto.

Non è consentito ai datori di lavoro stipulare polizza, a favore dei dipendenti, alternativa a quella prevista dall'art 19 del presente CCNL e deve ritenersi irrinunciabile il diritto del dipendente all'Assistenza sanitaria supplementare.

Titolo XXXII MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 139 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'art. 126.

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 XXV del presente contratto la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione.

Art. 140 Premio ferie

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

La data di riferimento per la maturazione del premio ferie nella misura di cui al comma precedente decorre dal 1° luglio 1992.

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

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

Titolo XXXIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) Recesso

Art. 141 Normativa

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza

preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 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 con ricevuta di ritorno.

Art. 142 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.

Art. 143 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 144 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), c) del 3° comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè:

licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della struttura lavorativa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo al 1° comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 169.

B) Preavviso

Art. 145 Termini di preavviso

I termini di preavviso sono i seguenti:

LIVELLI	Giorni di preavviso	
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni
Quadri	90	120
I	90	120
II	60	90
III Super	30	40
III	30	40
IV Super	20	30
IV	20	30
V	15	20

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

Art. 146 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e premio ferie.

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

C) Trattamento di fine rapporto

Art. 147 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 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'art. 151 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e premio ferie;
- eventuali indennità erogate con continuità.

Art. 148 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% 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.

Art. 149 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purchè 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% 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.

D) Dimissioni

Art. 150 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 166.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente art. 145.

Art. 151 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di 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'art. 166 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'art. 145 e confermate, a pena di nullità alla Direzione provinciale del lavoro, entro il termine di un mese.

Titolo XXXIV NORME DISCIPLINARI

Art. 152 Obbligo 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.

Art. 153 Divieti

E' 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.

Art. 154 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.

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

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

Art. 155 Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora 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.

Art. 156 Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dall'art. 101 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e dall'art. 154 del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (Licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'art. 101, e in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

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

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

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo 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 XXXV DIVISE E ATTREZZI

Art. 157 Divise e attrezzi

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

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

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

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

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

Titolo XXVI
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 158 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 derivano.

Titolo XXXVII
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 159 Decorrenza e durata del contratto

Le parti nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale 23 luglio 1993 con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, convengono che la parte normativa del presente CCNL decorre dal 1° luglio 2004 e sarà valida sino al 30 settembre 2007.

La parte economica dal 1° gennaio 2006 sino alla data del 30 settembre 2007.

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.

Titolo XXXVIII
ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 160 Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 963/1988, le parti contraenti il presente contratto si impegnano a inviare al CNEL (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) - Archivio contratti - via Lubin - Roma.