Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti degli

STUDI PROFESSIONALI

29 novembre 2011

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti degli
STUDI
PROFESSIONALI
29 novembre 2011

Il giorno 29 del mese di novembre 2011 presso la sede delle strutture bilaterali Fondoprofessioni e Cadiprof in Roma Viale Pasteur, 65

tra

la CONFPROFESSIONI Confederazione Sindacale Italiana Libere Professioni, rappresentata dal Presidente Gaetano Stella, Ennio Bucci, Marco Natali e Leonardo Pascazio
la CONFEDERTECNICA Confederazione Sindacale Italiana delle Professioni Tecniche, rappresentata dal Presidente Francesco Galluccio
la CIPA Confederazione Italiana dei Professionisti ed Artisti, rappresentata dal Presidente Luciano Dattilo

e

la FILCAMS – CGIL Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dal Responsabile Nazionale del Settore Danilo Lelli (*omissis...*)
la FISASCAT – CISL Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo, rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, (*omissis...*)
la UILTuCS Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco (*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 21ottobre 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

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

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONFEDERTECNICA NELLE DATE DEL 19 luglio 1993 – 14 maggio 1996
IL TESTO UNICO CONTRATTUALE stipulato congiuntamente con Confprofessioni e Cipa in data 3 maggio 2006

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004
I PROTOCOLLI (sulla formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21ottobre 2005 – (sulla costituzione del Fondo di previdenza complementare "Previprof") stipulato il 20/12/2006 e la sua successiva integrazione con il Verbale del 6/2/2007

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
IL TESTO UNICO CONTRATTUALE stipulato congiuntamente con Confprofessioni e Confedertecnica in data 3 maggio 2006
I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004
I PROTOCOLLI (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005 – (sulla costituzione del Fondo di Previdenza complementare "Previprof") stipulato il 20/12/2006 e la sua successiva integrazione con il Verbale del 6/2/2007

VISTO

L'Accordo Nazionale di II° Livello per i dipendenti da Studi Odontoiatrici aderenti ad ANDI e AIO Stipulato in data 12 dicembre 1997 e successive modifiche intervenute con il protocollo relativo alla sicurezza degli ambienti di lavoro siglato tra le parti.
VISTO
I PROTOCOLLI AGGIUNTIVI AL CCNL STUDI PROFESSIONALI "TESTO UNICO" 3 maggio 2006 stipulati da A.N.C.O.T – I.N.T. - A.N.C-.I.T. in data 30 maggio 2006 e da FederAnisap in data 28 gennaio 2008

VISTO

LA DICHIARAZIONE DI PRESA D'ATTO DEL MINISTERO DEL LAVORO circa la positiva conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL stipulato in data 3 maggio 2006, così come riportata nello specifico VERBALE del 6 settembre 2006 sottoscritto dalle parti in Sede di Ministero del Lavoro

VISTO

L'AVVISO COMUNE E LE LINEE GUIDA (sul ruolo e le sinergie del sistema paritetico/bilaterale sugli ammortizzatori sociali) e sul Welfare contrattuale e le linee guida per la gestione degli effetti della crisi nel settore degli studi – delle attività e dei servizi professionali nel territorio) stipulati in data 12 maggio 2009

VISTO

L'ACCORDO SULLA DETASSAZIONE del salario di produttività per i lavoratori degli studi professionali e delle società di servizi riconducibili ai liberi professionisti (CONFPROFESSIONI) stipulato il 13 aprile 2011.

SI E' STIPULATA

La presente Ipotesi di CCNL a valere per i dipendenti degli Studi Professionali

PREMESSA

Considerato le indicazioni e gli obbiettivi così come richiamati e riportati nella premessa generale all'accordo di rinnovo del CCNL del 29 luglio 2008.
Valutati i risultati raggiunti nell'arco di una decennale esperienza di pratica attuazione del modello di relazioni sindacali indicato nel "Verbale di Incontro" redatto e sottoscritto in sede CNEL in data 26 luglio 1999.
Accertato il ruolo ed il valore socio/economico nazionale rappresentato dal Settore attraverso il complesso delle attività professionali esercitate e riferibili sia a quelle ordinistiche sia a quelle non ordinistiche.
Preso atto che le diverse forme di esercizio della libera professione sono allo stato coinvolte dal processo di riforma legislativa, la cui possibile conclusione impegnerà, sia sul versante nazionale che comunitario i diversi soggetti interessati quali: in particolare, le parti sociali, gli Ordini, le Associazioni.

Constatato che al ruolo ed al valore sopra richiamato contribuisce anche la peculiare presenza della forza lavoro, che nel Settore si caratterizza per una sua composizione a maggioranza giovanile, femminile e con scolarità medio alta.
Per tutto quanto sopra le parti hanno definito il presente Contratto Collettivo di Lavoro quale strumento di governo del modello/sistema di relazioni sindacali, di governo delle strutture paritetiche/bilaterali e, per quanto di sua competenza, di governo degli sviluppi che potranno determinarsi a fronte dei processi di riforma del Settore.
Le parti, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno inteso riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di Mercato del Lavoro finalizzata all'obbiettivo di stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro complessivamente intesa valorizzandone, anche tramite specifica formazione, le potenzialità professionali ed occupazionali presenti nel Settore.
Le parti, inoltre, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un riferimento contrattuale per tutto il Settore e quindi da valere per tutti i dipendenti e per tutti gli addetti occupati negli Studi e nelle Attività professionali e intellettuali, così come riportati nella sua sfera di applicazione. A tal fine le parti si impegnano a ridurre il numero dei Contratti collettivi di settore esistenti razionalizzando, così, il sistema di relazioni sindacali.
Le parti, infine, dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, intendono proseguire su tale indirizzo e rafforzarlo ulteriormente anche attraverso la contrattazione decentrata (secondo livello regionale), alla quale viene assegnato anche il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e allo sviluppo economico.

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
Il presente Contratto Collettivo di Lavoro ha durata triennale e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività professionali, anche in forma di studio associato e/o nelle forme societarie consentite dalla legge, nonché i rapporti di lavoro tra gli altri datori di lavoro che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, 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 dipendente;
- i tirocini formativi e di orientamento al lavoro (c.d. stage);
- gli 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 Lavoro" e "Mercato del Lavoro ";
- quanto sarà definito a seguito della conclusione dei lavori di cui al sotto riportato "Impegno a Verbale"

IMPEGNO A VERBALE
Negli ultimi anni è stato osservato un utilizzo sempre più frequente di rapporti di lavoro flessibili di natura autonoma e un grave problema di disoccupazione giovanile in alcune aree geografiche del Paese.
Le parti si impegnano ad istituire entro un mese dalla data di stipulazione del presente CCNL un gruppo di lavoro composto da esperti, sia di parte datoriale che di parte sindacale, con il compito di studiare e verificare, per il settore degli studi professionali, il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, dei rapporti di apprendistato di alta formazione e di ricerca con riferimento alle figure riferibili al praticantato e, in generale, dei rapporti di lavoro atipici, nonché le differenze tra i fabbisogni del mercato del lavoro, l'offerta formativa e la qualifica delle persone in cerca di occupazione.
I risultati della ricerca costituiranno la base nel definire linee guida per il riconoscimento di un equo compenso e tutele di welfare contrattuale a favore di questi addetti. Le linee guida potranno essere sviluppate anche in collaborazione con il Ministero del lavoro.
Il gruppo di lavoro verificherà inoltre il fenomeno dell'elevato tasso di disoccupazione giovanile in alcune aree geografiche del Paese. I risultati della ricerca costituiranno la base per definire accordi con modalità di emersione e di ingresso nel mercato del lavoro. Questi accordi potranno essere, temporaneamente, anche in deroga alle tutele previste dal presente CCNL.

L'attività del gruppo di lavoro sarà supportata dal sistema di bilateralità del settore e potrà svolgersi in collaborazione con Università, istituzioni ed enti di ricerca in possesso di specifica esperienza. La ricerca si concluderà entro il sesto mese antecedente alla scadenza del presente CCNL al fine delle opportune valutazioni.
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 ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

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

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

E) Altre attività professionali intellettuali
Si tratta di quelle attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.
Il presente CCNL sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti, fatto salvo quanto previsto in materia di apprendistato per i rapporti già instaurati e ancora disciplinati dalla normativa precedente. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.
Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto stesso e le norme stipulate in base ai criteri da esso previsti.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

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

Articolo 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. di Categoria dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

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 di apprendimento e formazione derivanti dalla riforma del sistema educativo di istruzione e formazione, ivi compresi i tirocini formativi e di orientamento e le tipologie di apprendistato disciplinate dalle vigenti norme;
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 collaborazione, con particolare riferimento alle monocommittenze, lo stato qualitativo e quantitativo dei percorsi formativi relativi ai tirocini formativi e di orientamento e ai contratti di apprendistato e all'andamento dell'occupazione femminile anche in rapporto con le possibili azioni positive in linea con la legge n. 125 del 1991 e con quanto deliberato dal gruppo per le Pari Opportunità di cui al presente CCNL;
5. studi scientifici e ricerche sul comparto professionale sulle buone prassi in materia di lavoro.
Nel corso della vigenza contrattuale, su richiesta delle parti stipulanti il presente contratto, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:
6. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni professionali e occupazionali, su quelli formativi e, in particolare, sulla riqualificazione professionale;
7. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza complementare e alla assistenza sanitaria integrativa;
8. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore, così come previsti al successivo Titolo II;
9. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della Unione Europea (molestie sessuali, mobbing, stress lavoro correlato);
10. la costituzione, ove non già operative, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "Composizione delle controversie", di cui alla legislazione vigente, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
11. la nomina dei membri/arbitri dei Collegi di arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla normativa di legge.

Articolo 2 - ESAME SU QUADRO SOCIO ECONOMICO E MATERIE NEGOZIALI A LIVELLO NAZIONALE DI AREA PROFESSIONALE E/O DI AREA PROFESSIONALE OMOGENEE

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "Area professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente articolo 1 e nella premessa. 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 alle forme di impiego;
2. esame dei fabbisogni formativi anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", così come previsti al successivo articolo 8, per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre al Fondoprofessioni;
3. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, la qualità e la produttività del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego ed 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 12 mesi dalla stipula del presente CCNL, dei nuovi profili professionali facenti parte delle "altre attività professionali intellettuali" di cui alla lettera E del

CCNL, 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 e dei modelli organizzativi degli studi professionali in linea con le tendenze internazionali del settore;
6. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione e politiche per la conciliazione è delegato alle parti sociali dalla Legge n. 53 del 2000;
7. esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzione 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 di specifici accordi in materia di "Sicurezza sul Lavoro" ai sensi della legislazione vigente. Sono fatti salvi quelli già stipulati;
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 di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di lavoro ed in materia di contratti a termine.

TITOLO II
Strumenti Bilaterali Nazionali di Settore

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi richiamati in Premessa al presente CCNL, 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.
Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato alla legge:
A) La Commissione paritetica nazionale;
B) Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità
C) L'Ente Bilaterale Nazionale di settore (E.BI.PRO.)
D) Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.)

Articolo 3 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale ha il compito di:
a. verificare il rispetto delle regole di funzionamento delle Relazioni Sindacali così come definite e riportate al successivo articolo 12.
b. esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL.
La Commissione Paritetica è composta di 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro (quattro Confprofessioni, uno Confedertecnica e uno CIPA) e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (due Filcams – CGIL, due Fisascat - CISL e due Uiltucs – UIL), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti.
Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.
La Commissione Paritetica è costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore. La Commissione opererà con le seguenti procedure e modalità:
1. per lo svolgimento dei compiti di cui al punto a, la Commissione si riunirà periodicamente secondo quanto definito da apposito regolamento;
2. per quanto previsto dal punto b:
I. 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, nonché gli Organismi delle strutture paritetiche/bilaterali costituite dalle parti firmatarie del presente CCNL (Enti – Fondi – Casse);

II. all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia;
III. in pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni interessate e gli Organismi di cui al precedente punto 1) non potranno prendere alcuna iniziativa;
IV. 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;
V. la Commissione Paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa;
VI. la Commissione Paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa;
VII. le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi e di adottare le misure necessarie.
La Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenterà alle parti stipulanti il CCNL un rapporto conclusivo del lavoro svolto;
3. per esercitare la sua attività la Commissione Paritetica potrà dotarsi di gruppi di lavoro con esclusiva competenza tecnica.

Articolo 4 - GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITÁ

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro e, sulla base dei risultati della ricerca promossa da Fondoprofessioni su "Disuguaglianze di Genere di Generazione e Distribuzione Geografica", potranno essere formulate proposte finalizzate sia alla definizione di nuovi e specifici Istituti contrattuali, sia per facilitare l'inserimento stabile dei giovani all'interno degli studi e delle attività professionali.
Il Gruppo di lavoro è, inoltre, incaricato a studiare e proporre soluzioni in materia di "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra Famiglia e Lavoro", così come definito dall'accordo del 7 marzo 2011 tra le Parti sociali e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.
Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL
Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.
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.

Articolo 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/obbiettivi richiamati in premessa al presente CCNL, è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.
L'Ente Bilaterale Nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza in coerenza con quanto previsto anche dall'art. 12:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio – economico del settore, delle varie Aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2;
B. studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondoprofessioni, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
C. specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e Internazionali, nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
D. le procedure per attivare – coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (FONDOPROFESSIONI) di cui all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, sottoscritto tra Consilp–Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil,Cisl, Uil – la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
E. tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;
F. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le pari opportunità";
G. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "Fondoprofessioni" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
H. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
I. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obbiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;
J. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al decreto legislativo n. 81 del 2008 allegato al presente CCNL.
K. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;
L. iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;
M. la specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali;
N. gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore;
O. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
P. l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;

Q. la gestione del fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore;
R. le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;
L'Ente Bilaterale Nazionale di settore ha, inoltre, il compito di ricevere ed elaborare, anche a fini statistici:
S. gli accordi di secondo livello di settore;
T. gli accordi forniti dalle singole strutture professionali e/o dalle varie Aree professionali, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";
U. i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani.
V. le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali" di cui agli articoli 3, 4 e 8 del presente CCNL;
W. la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui alla legislazione vigente.

Articolo 6 - COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili alle aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.
L' Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento.
Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.
Al riguardo, fatto salvo quanto previsto al punto 7 del precedente articolo 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 articolo 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.

Articolo 7 - FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente CCNL per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.
La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore e degli Enti Bilaterali Regionali di settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti alla lettera O) del precedente articolo 5, è fissata nella misura globale di 4 (quattro) Euro mensili per 12 (dodici) mensilità, di cui 2 (due) Euro a carico dei datori di lavoro e 2 (due) euro a carico dei lavoratori.
Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. 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 all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso e a far data dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.
Al fine di ampliare e parificare le tutele anche a favore dei lavoratori del settore che non sono titolari di un contratto di lavoro subordinato, questi possono aderire all'Ente Bilaterale e ai servizi erogati da questo se versano i contributi nella misura indicata per i lavoratori dipendenti. L'Ente Bilaterale dovrà prevedere apposite modalità di gestione, di versamento dei contributi e di erogazione delle prestazioni.
Il 30% (trenta 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, del Gruppo per le Pari Opportunità, della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro e il finanziamento per il sostegno al reddito di cui all'art. 5 lettera L del presente CCNL. Verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questo titolo versate. Il restante 70% (settanta per cento) verrà ripartito – in ragione della provenienza del gettito – tra gli Enti Bilaterali Regionali di Settore quando costituiti, con gli scopi e le modalità sopra richiamate, ivi compreso il finanziamento di quanto previsto agli artt. 9, 10, 11 del presente CCNL.

Art. 7 bis

Allo scopo di facilitare le operazioni per la riscossione del sopra richiamato finanziamento e fermo restando che la quota di 2 (due) Euro a carico dei lavoratori, dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura EBP il versamento delle suddetta quota contrattuale globale (4 Euro mensili) sarà effettuata tramite il Mod. F24 utilizzando lo stesso codice di C.A.DI.PROF. (ASSP) la quale svolge la funzione di esattore per conto di E.BI.PRO., versandone la quota parte ad esso spettante.
Pertanto, la somma complessiva da versare per ogni dipendente (tramite Mod. F24), per le rispettive adesioni alla CADIPROF ed all'Ente Bilaterale Nazionale, sarà pari a 18 (diciotto) Euro mensili per 12 (dodici) mensilità a partire dal 1 ottobre 2011 di cui 14 (quattordici) Euro a favore della C.A.DI.PROF. e 4 (quattro) Euro a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale e 19 (diciannove) euro mensili per dodici mensilità dal 1 settembre 2013 di cui 15 (quindici) Euro a favore della C.A.DI.PROF. e 4 (quattro) Euro a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale.
Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà dei contributi a favore di CA.Di.PROF. e di E.BI.PRO., pari a Euro 18 (diciotto) mensili, per ogni dipendente iscritto a partire dal 1 ottobre 2011 e pari a 19 (diciannove) euro dal 1 settembre 2013.
Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente CCNL, al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a Euro 22 (ventidue), 20 euro per CADIPROF e 2 euro per E.BI.PRO. di Euro 23 (ventitre) a partire dal 1° settembre 2013, di cui 21 Euro per CADIPROF e 2 Euro per E.BIP.RO., corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Dichiarazione congiunta

Le parti, riconosciuta l'importanza che il welfare negoziale riveste nella modernizzazione delle relazioni sindacali e di lavoro del settore e preso atto delle posizioni ministeriali in materia, precisano che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono obbligatori per tutti i datori di lavoro che applicano il presente CCNL e formano parte integrante del sistema delle tutele (economiche e normative) concesse ai lavoratori. Le prestazioni e le tutele garantite dal sistema della bilateralità nazionale e/o territoriale costituiscono, di conseguenza, un diritto contrattuale per ogni singolo lavoratore. Nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il lavoratore matura il diritto alla erogazione diretta dell'elemento distinto della retribuzione non assorbibile come determinato dal presente articolo, dalla data di firma del presente CCNL.

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";

Tutto ciò premesso, 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.

Articolo 8 - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.

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 e professionali, 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 e in materia lavoristica.

B) Confronto con le istituzioni regionali/territoriali
Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali per il coordinamento delle attività formative promosse dalle regioni, nonché 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
La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.
Resta inteso che, in caso di incremento economico derivante da contrattazione collettiva di secondo livello, lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente.
A questo livello, inoltre, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:
- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui agli articoli da 27 a 33 del presente ccnl; 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;
- eventuali altre materie lavoristiche quali lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

Per l'eventuale sostituzione dei lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione degli accordi sopra richiamati, valgono le norme previste all'articolo 53 del presente CCNL.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera 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) lettere a), b) e d) dell'articolo 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 lettera "O" del precedente articolo 5;
- Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore, così come previsto del precedente articolo 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.
- Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs. n° 81 in materia di salute e sicurezza

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.
Oltre a quanto elencato in precedenza sono oggetto della contrattazione territoriale anche le seguenti materie:

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, qualità delle prestazioni, redditività e innovazione;
- contratto di lavoro a termine;
- lavoro a tempo parziale;
- orario di lavoro;
- apprendistato;
- tirocini formativi e di orientamento (stage);
- contratti di inserimento;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare);
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale;
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali;
- sicurezza del lavoro;
- ogni altra competenza affidata in futuro dalle parti firmatarie del presente CCNL alla competenza territoriale;

Articolo 8 bis - PROCEDURE PER LA PRATICA ATTUAZIONE DEL SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

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 2 (due) mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.
In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 (quattro) mesi di cui al precedente comma 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.

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.
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.

Art. 8 ter - ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA

Qualora nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Studi Professionali che regolano la materia non venga definito un accordo entro il 30 settembre 2013, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2013, ai lavoratori in forza da almeno 6 mesi alla data del 1° ottobre 2013, i seguenti importi "una tantum":
Q - 1 - 2 € 100,00
3S - 3 € 90,00
4S - 4 - 5 € 80,00
Tale erogazione non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'elemento economico di garanzia è riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale.
L'erogazione può essere assorbita da elementi retributivi già concessi a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali.
In occasione del successivo rinnovo del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali, le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio, al fine di concordare eventuali correttivi.

Dichiarazione a verbale
Le parti considerati i termini di durata del presente CCNL, dichiarano che le piattaforme integrative di secondo livello di cui al presente articolo 8 e per gli effetti di cui all'art. 8-ter dovranno essere presentate entro il mese di marzo 2013.
Le parti si impegnano a partecipare in buona fede, dopo la presentazione della piattaforma, alla discussione e trattazione al livello territoriale delle medesime. La mancata partecipazione del presentatore della piattaforma alla trattazione costituirà impedimento al riconoscimento dell'elemento economico di garanzia.

Articolo 9 - GESTIONE DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI A LIVELLO DECENTRATO

A. Tentativo di conciliazione
1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c. e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.
2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Provinciale per l'attivazione del tentativo di conciliazione.

3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c.
4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste alla successiva lettera B).

B) Collegio Arbitrale
1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione.
2. Il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 10 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri, uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale, il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.
3. In caso di mancato accordo fra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.
4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di: istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.
5. Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro 60 (sessanta) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.
6. Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

Articolo 10 - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE A LIVELLO DECENTRATO

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

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione
La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:
1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Confederazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Provinciale del Lavoro, il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;
2. Per i lavoratori, da un rappresentante della Filcams-CGIL o della Fisascat-CISL o della Uiltucs-UIL firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante.
4. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'Ente Bilaterale Regionale o in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei

rappresentanti e la Sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Nazionale.

B) Procedura
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.
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.
Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione provvederà entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni.
Il termine di 40 (quaranta) giorni di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della Organizzazione dei datori di Lavoro o della Organizzazione Sindacale a cui il dipendente e/o il collaboratore conferisce mandato.
La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione nelle forme previste con proprio regolamento.
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.
In caso di mancato accordo, si dovrà redigere apposito verbale che dovrà contenere:

a) le questioni della controversia;
b) le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di secondo livello;
c) le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
d) la proposta di definizione della controversia formulata dalla "Commissione" e i motivi del mancato accordo;
e) la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione;
f) la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.

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

Articolo 11 - COLLEGIO ARBITRALE

Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo 10, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
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.
L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di

presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. 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.
Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni. Il Presidente del Collegio, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle parti.
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.
Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio.
Il Collegio ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo le forme previste dal regolamento arbitrale.
ll Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data delle prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni. Il lodo verrà deposito presso la sede del collegio arbitrale e sarà data tempestiva comunicazione alle parti interessate,
I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio sarà istituita presso la Sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale.
Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

Articolo 12 - FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI - CONTRIBUTI FINALIZZATI - PROCEDURE

Premessa
L'evoluzione del modello/sistema di Relazioni Sindacali, così come definito nella prima parte del CCNL, ha prodotto, nell'arco della sua gestione (2004/2010), la costituzione di strumenti paritetici/bilaterali nazionali finalizzati sia alla corretta applicazione del CCNL (Commissione Paritetica Nazionale), che al compito di formulare progetti di azioni positive per il raggiungimento delle pari opportunità (Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità), nonché la costituzione degli strumenti paritetici/bilaterali finalizzati e funzionali alla crescita professionale, alle tutele sociali e all'offerta di servizi a favore degli addetti al Settore quali: la formazione continua (Fondoprofessioni anno 2003) – l'assistenza sanitaria complementare (Cadiprof anno 2003) – la previdenza integrativa (Previprof anno 2007) – un sistema plurimo di servizi qualitativi (Ebipro anno 2009) e in materia di ammortizzatori sociali.
Nel corso di tale esperienza si è più volte manifestata l'esigenza di ricercare sinergie tra gli strumenti/strutture costituite ed al riguardo si è convenuto di operare definendo, di volta in volta, specifiche intese, attraverso le quali è stato possibile gestire la pratica attuazione di quanto previsto al Titolo V del CCNL (Tutele e Welfare contrattuale).
Allo stato, anche a fronte delle recenti novità legislative e di una loro possibile evoluzione, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli, funzioni e compiti degli strumenti/strutture costituite al fine di rendere maggiormente utile, efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (datori di lavoro – lavoratori), la gestione delle competenze contrattualmente e statutariamente assegnate ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del Settore.
Pertanto, trascorsa l'esperienza sopra sintetizzata, si è posta la questione di un riassetto organico e coordinato della bilateralità i cui criteri di indirizzo siano orientati secondo alcune fondamentali linee direttrici quali:
1) avviare e completare il decentramento organizzativo attraverso la contrattazione di II° livello ed in tale contesto addivenire alla costituzione degli Enti Bilaterali Regionali;

2) specializzare, razionalizzare e rendere efficienti gli strumenti/strutture paritetici/bilaterali, concentrando gli sforzi verso obbiettivi prioritari, ottimizzando la loro gestione;
3) eliminare le attività non caratteristiche e improprie alle specifiche missioni delle strutture, in particolare eliminare le eventuali duplicazioni.

Sulla base della premessa, per una funzionale gestione della bilateralità e del modello/sistema di Relazioni Sindacali le Parti hanno individuato i seguenti ruoli e compiti:

GOVERNANCE

A) Ruolo delle Parti Sociali

• definizione degli indirizzi strategici e gestionali della bilateralità;
• definizione delle regole per le nomine negli Organi;
• revisione degli Statuti e dei Regolamenti delle strutture paritetiche/bilaterali in conformità agli statuti tipo di CA.DI.PROF e di EBI.PRO allegati al presente CCNL ;
• definizione delle normative contrattuali applicabili agli addetti occupati nelle strutture bilaterali (Enti – Fondi – Casse);
• definizione delle modalità per un confronto permanente tra le parti sociali volto al monitoraggio e alla verifica degli indirizzi strategici definiti nella bilateralità, assegnando alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'articolo 3 del CCNL, sia la definizione di tali modalità che lo svolgimento di tale compito. Al riguardo, così come richiamato al punto 3) 1) dello stesso articolo 3 la "Commissione" predisporrà uno specifico regolamento di funzionamento da depositare c/o l'Ente Bilaterale Nazionale.
• definizione delle aree geografiche a cui assegnare veste e ruolo di Ente Bilaterale Regionale.

B) Compiti degli Organi

• attuazione degli indirizzi strategici e gestionali definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
• rendicontazione "politica" alle parti sociali dell'attività svolta in relazione agli obbiettivi definiti;
• azioni per favorire lo sviluppo qualitativo e quantitativo della bilateralità attuando anche tutte le possibili sinergie che il modello/sistema consente, coordinandosi tra le diverse strutture, in particolare, per le attività da svolgere nei confronti delle Istituzioni;
• azioni per favorire l'installazione e l'utilizzo di sistemi informatici che permettono di dialogare tra le diverse strutture;
• attuazione di una metodologia di raccolta dati di tutte le strutture che consenta l'ottimizzazione gestionale sia della promozione funzionale all'adesione delle strutture/strumenti bilaterali che ad indispensabili informazioni per favorire al meglio la stipula di convenzioni quali prodotti e/o servizi da offrire agli addetti al Settore;
• utilizzazione dei dati raccolti finalizzata alla costruzione di una banca dati che possa assumere la configurazione di "Fonte Informativa" del modello/sistema delle attività professionali;

C) Ruolo e Compiti dell' Ente Bilaterale Nazionale (E.BI.PRO.)

Premesso

• che le attività assegnate all'Ente Bilaterale Nazionale hanno anche il compito di contribuire a valorizzare il decentramento del modello/sistema di Relazioni Sindacali;
• che tale modello/sistema, nell'ambito della prevista contrattazione di II° livello, consente la costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale.

Per tutto quanto sopra l'Ente Bilaterale Nazionale svilupperà le seguenti funzioni:

• monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali;
• supporto agli Enti Bilaterali Regionali per la redazione degli Statuti e dei loro rispettivi regolamenti, verificandone la coerenza con quello Nazionale;
• interfaccia con gli Enti Bilaterali Regionali per il monitoraggio dell'attuazione dei loro compiti, delle loro attività e dell'andamento gestionale;
• proponente di riferimento per l'adozione di uno schema unico di bilancio e le relative strumentazioni tecniche, da valere per tutti gli Enti Bilaterali Regionali, redatto secondo le regole indicate per i bilanci degli Enti, dei Fondi e delle Casse;

• soggetto che predisporrà, annualmente, una relazione per le parti sociali che illustri per gli Enti Bilaterali Regionali:
- le buone prassi;
- le gestioni di eccellenza evidenziando le eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni;
- il risultato del monitoraggio sulla regolarità contributiva.

D) Ruolo e Compiti dell'Ente Bilaterale Regionale (E.Bi.PRO./R.)
In coerenza con quanto disposto al precedente punto C), gli Enti Bilaterali Regionali, così come saranno geograficamente costituiti, dovranno attuare sia quanto ad essi assegnato dal CCNL, dalla contrattazione di II° livello e dai loro rispettivi Statuti che quanto ai punti di seguito esplicitati:
• trasmettere, annualmente, all'Ente Bilaterale Nazionale, copia del bilancio di pertinenza redatto secondo lo schema unico di cui alla lettera C);
• qualora le entrate dell'Ente Regionale non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli Statuti, lo stesso Ente Regionale, congiuntamente a quello Nazionale, dovranno sottoporre alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'articolo 3 del CCNL, un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.

Criteri di Funzionamento

E) Regole Generali
• Le regole di funzionamento generali degli Enti, dei Fondi e delle Casse sono previste dai loro rispettivi Statuti e Regolamenti;
• gli Statuti-tipo sono allegati al contratto collettivo nazionale, di cui fanno parte integrante, con l'obbiettivo di rendere i principi e le norme in essi contenuti obbligatori e vincolanti per tutti gli statuti degli Enti, dei Fondi e delle Casse Nazionali e degli Enti Bilaterali Regionali;
• per la concreta realizzazione di quanto sopra disposto la Commissione Paritetica Nazionale procederà alla revisione degli attuali statuti degli Enti, Fondi e Casse nazionali ed alla revisione, ove esistenti, dei relativi regolamenti ovvero alla loro costituzione, in coerenza con quanto previsto dal presente accordo, entro il 31 dicembre 2011;
• tutte le parti sociali si impegnano a dare concreta e puntuale applicazione alle decisioni della Commissione Paritetica di cui al punto precedente.

F) Criteri di selezione e Professionalità – Gestione Risorse Umane
Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:
• Componenti degli organi esecutivo/gestionali:
- requisiti di moralità previsti dall'articolo 5, comma 1, lettera d) Decreto Legislativo 276/03;
- requisiti minimi di professionalità (esclusi organi assembleari) quali:
- aver maturato esperienze professionali coerenti con la missione degli strumenti/struttura, svolte anche in organizzazioni sindacali (dei lavoratori e datoriali) per almeno 24 mesi;

Posizioni direttive di struttura:
- requisiti di moralità previsti dall'articolo 5, comma 1, lettera d) Decreto Legislativo 276/03;
- necessità di titoli o esperienze professionali coerenti con l'attività dell'Ente/Fondo/Cassa maturate in ruoli di responsabilità per almeno 5 (cinque) anni;

Personale di struttura:
- necessità di titoli di studio e/o esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti.

Negli Statuti ai vari livelli va prevista la sostituzione automatica di chi decade dagli organi a qualsiasi titolo o in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui ai commi precedenti.

G) Consulenze e Incarichi Esterni
- gli strumenti/strutture (Enti – Fondi – Casse) adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo i principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi e

alla tipologia di servizi resi, valutando, ove compatibile con la natura dei servizi, una pluralità di offerte.
- in caso di pluralità di offerte, per le prestazioni di servizi, gli strumenti/strutture dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte tese a garantire la massima segretezza.
- la scelta dei servizi dovrà assicurare un equo bilanciamento tra il costo e la qualità dei servizi o incarichi resi.

H) Compiti
- i compiti degli Enti, dei Fondi e delle Casse sono esclusivamente quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità dei rispettivi statuti allegati al CCNL e nel rispetto delle specifiche norme di legge vigenti.
- qualora uno strumento/struttura paritetica/bilaterale intenda introdurre innovazioni che intervengano sulle finalità ad essa assegnata, quali l'introduzione di nuovi compiti e/o di prestazioni e/o la modifica di quelle esistenti, gli organi ne danno tempestiva preventiva comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al punto A) per una verifica di coerenza con le linee di indirizzo e secondo le modalità che potranno essere definite.

I) Risorse e Bilanci – Pubblicità e Trasparenza
L'attività degli strumenti/strutture paritetico/bilaterali dovrà essere improntata alla massima efficacia, impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento dei servizi e delle prestazioni così come previste dalla contrattazione, dagli Statuti e dai regolamenti, secondo i seguenti criteri:
- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri;
- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive;

Viene predisposta a cura degli organi, in concomitanza con la redazione del bilancio consuntivo e del budget previsionale, una relazione annuale sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obbiettivi, e sull'andamento della attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità delle prestazioni rese, nonché alle verifiche effettuate periodicamente sulla soddisfazione misurata presso gli iscritti (lavoratori – datori di lavoro) rispetto ai vantaggi concreti e percepiti.
Sono individuati i seguenti meccanismi per la pubblicità dei bilanci:
- gli Enti Bilaterali Regionali, così come geograficamente definiti, inviano all'Ente Bilaterale Nazionale il bilancio e la relazione annuale;
- gli strumenti/strutture Nazionali inviano il bilancio e la relativa documentazione alle Organizzazioni Nazionali socie e alla Commissione Paritetica Nazionale.

Ogni strumento/struttura renderà noto alle Parti Sociali, alla Commissione Paritetica Nazionale ed agli Organi costituiti ai vari livelli, il rapporto risorse/prestazioni/servizi, al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale.
Gli Statuti degli Enti Bilaterali Regionali dovranno prevedere, trascorsi 3 mesi dalla data di scadenza prevista per l'approvazione e l'invio dei bilanci:
- l'automatica scadenza degli organi e la nomina da parte del Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale di un commissario ad acta con il compito di provvedere entro 3 mesi alla redazione del bilancio al fine di permettere alle parti sociali la ricostituzione dell'Ente.

TITOLO IV
ATTIVITA' SINDACALE

Premessa
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 "Professioni 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";
Constatato che il modello/struttura contrattuale ha prodotto anche una evoluzione informatica la cui gestione, da parte degli addetti al Settore, riscontra un significativo utilizzo/visitazione sia dei siti delle parti sociali che di quelli delle strutture paritetiche/bilaterali;
In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare tale materia con le norme contenute nei successivi articoli del presente Titolo, che così come definite traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove e più funzionali "Relazioni Sindacali".

Articolo 13 - PERMESSI PER ATTIVITA' SINDACALE

Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi premessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore pro - capite annue.
Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione regionale, per le rimanenti 2 (due) ore queste saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del CCNL, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.
Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Articolo 14 - RAPPRESENTANZE SINDACALI – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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

Articolo 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 nè 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'obbiettivo 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 obbiettivi può essere la scelta di applicare, con il coinvolgimento pieno di tutta la struttura lavorativa, standards nazionali o internazionali, modelli organizzativi e sistemi di qualificazione relativi alla gestione della salute, dell'ambiente e della qualità anche attraverso i relativi sistemi di certificazione e asseverazione (articoli 27, 30 e 51 del decreto legislativo n. 81 del 2008, come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106 del 2009).
Altrettanto strategico, per la tutela della persona del lavoratore e per la modernizzazione del sistema di relazioni sindacali e di lavoro del settore, è il ruolo del sistema di welfare negoziale assicurato dalla bilateralità che eroga ai lavoratori prestazioni contrattuali obbligatorie, così come precisato nell'articolo 7 del presente CCNL.

Articolo 16 - TUTELA DELLA DIGNITÁ DELLA PERSONA SUL LAVORO

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti in coerenza con quanto richiamato all'articolo 1 punto 9, si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 17 - TUTELA DELLA INTEGRITÁ PSICOFISICA DEI LAVORATORI

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

Articolo 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 rinviano allo specifico accordo, allegato al presente Contratto, l'applicazione del D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 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'articolo 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, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.
Le parti, in coerenza con quanto definito nel precedente articolo 12, si impegnano, 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) Soggetti beneficiari della Assistenza Sanitaria Supplementare
Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dalla Cassa tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

b) Finanziamento della "Cassa"
Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari alla C.A.DI.PROF. di cui al precedente punto a) sono fissate in:

- 14 (quattordici) Euro mensili per 12 (dodici) mensilità a partire dal 1 ottobre 2011 per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione e 15 (quindici) euro mensili per 12 (dodici) mensilità a partire dal 1 settembre 2013.
- 24 (ventiquattro) Euro "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal DLgs, 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).
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 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori a 3 (tre) 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 soggetto beneficiario di cui alla lettera a) il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorgerà, comunque, dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione alla "Cassa".

c) Modalità di iscrizione e versamento
L'iscrizione e il versamento della quota "Una Tantum" di 24 (ventiquattro) euro e del contributo mensile di cui alla precedente lettera b) dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate nel Regolamento CA.DI.PROF. presente sul sito www.cadiprof.it.
La CA.DI.PROF. 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; le relative istruzioni sono presenti sul 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 rendono noto che nel sito della "Cassa" www.cadiprof.it è già possibile trovare tutte le informazioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il contributo dovuto alla C.A.DI.PROF. è parte integrante del trattamento economico, in quanto il versamento stabilito di cui all'articolo 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.
Il datore di lavoro che ometta il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione secondo quanto previsto dall'art. 7 bis.

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

Nota a verbale

Durante la vigenza del presente CCNL le parti firmatarie potranno procedere ad un miglioramento ed a uno sviluppo del welfare, individuando le modalità applicative necessarie a tale finalità.

Articolo 20 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

- di lasciare inalterata la contribuzione dovuta alla previdenza complementare che è attualmente pari all'1,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR, per la quota a carico del datore di lavoro, e dello 0,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR come contribuzione minima a carico del lavoratore. Il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione fino a un massimo del 3% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- di confermare che, per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturando dal momento dell'adesione al fondo di previdenza;
- di confermare che la previdenza complementare dovrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, compresi gli apprendisti;
- che a partire dal 1° gennaio 2011 la quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare e le modalità di ripartizione della quota stessa saranno quelle determinate da FON.TE.

Dichiarazione a verbale

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

TITOLO VI
Formazione

ARTICOLO 21 - OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Constatato che lo sviluppo e la gestione della formazione assumono 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;
Tutto ciò premesso, le parti considerano la "Formazione" una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.
A tale fine, fermi 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 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 con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento e, ove consentito dalla legislazione e/o da norme contrattuali, anche tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al Settore con rapporto di:
   - apprendistato;
   - collaborazione coordinata e continuativa;
   - collaborazione a progetto;
   - partita IVA in monocommittenza;
   - formazione/lavoro quali: stage e praticantato.
7) Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
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 almeno una lingua dell' Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Articolo 22 - FORMAZIONE CONTINUA

Premesso che

- ai sensi dell'articolo 118 della legge 21 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 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 paritetici bilaterali, così come disciplinati dal CCNL sopra richiamato.

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'obbiettivo 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, che saranno previsti negli avvisi di bando definiti dal fondo.

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;
- 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;
- 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;
- 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;
- al fine di consentire percorsi formativi personalizzati e riconosciuti come crediti formativi settoriali sia in ambito Nazionale che Europeo, le parti, anche in coerenza con gli scopi previsti dall'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, hanno sottoscritto uno specifico protocollo volto ad agevolare la partecipazione dei lavoratori ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo".

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto:
1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area professionale Tecnica e dell'Area professionale Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";
2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare E.BI.PRO., possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Studi professionali;
3) che agli Enti Bilaterali Regionali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività di analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi.
4) che le intese (Settoriali – Territoriali – di Area professionale – di Area professionale omogenea – di Area dei Servizi Vari – di singolo studio) relative alla presentazione di piani formativi coerenti con gli orientamenti/obbiettivi del CCNL, saranno sottoscritte dalle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del CCNL, e potranno essere formalizzate avvalendosi dello schema di accordo allegato che farà parte della documentazione che il "Fondo", in occasione della pubblicazione dei bandi, richiederà ai soggetti proponenti Piani/Progetti formativi;
5) che la partecipazione degli addetti al Settore ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo" sia regolata anche applicando i criteri indicati al punto 1) lettere a), b), c), d), del successivo articolo 23, e al punto 3) (E.C.M.) dello stesso articolo 23.

Articolo 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 master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:
a) concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
b) considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
c) considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
d) concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.
   Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico;
e) il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

2) Congedi per la formazione

Si applicano gli artt. 5 e 6 della legge n. 53 del 2000. Per usufruire dei congedi, i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa.
I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.
Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XII (Contratti a tempo determinato) articolo 53 del presente CCNL.

3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)
Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obbiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Provincie Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.
Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

TITOLO VII
Orientamento e formazione al lavoro

Articolo 24 - Tirocini formativi e di orientamento

Ai tirocini formativi e di orientamento, si applicano le normative regionali di riferimento e, in mancanza, le disposizioni cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al relativo decreto di attuazione (DM 25 marzo 1998 n. 142) e dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011.
La materia potrà essere oggetto della contrattazione di secondo livello.

Erogazioni e rimborsi spese
A favore dei tirocinanti potranno essere riconosciute borse di studio e rimborsi spese per l'espletamento dell'incarico. Per il trattamento fiscale di tali somme si rinvia agli artt. 50 (redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) e 51 (determinazione del reddito di lavoro dipendente) TUIR.

TITOLO VIII
Mercato del Lavoro

Articolo 25 - FORME E MODALITA' 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, qualificare 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:

- Lavoro a tempo pieno e indeterminato
- Apprendistato
- Lavoro a tempo parziale (Part - Time)
- Lavoro ripartito (Job – Sharing)
- Contratto a tempo determinato
- Telelavoro
- Contratto di inserimento al lavoro
- Somministrazione del lavoro e lavoro intermittente€ (Job on call)

TITOLO IX
Apprendistato

Articolo 26 - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

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

Articolo 27 - DISCIPLINA COMUNE DELL'APPRENDISTATO

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

A. Contratto di apprendistato
L'assunzione dovrà avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato con annesso il fac-simile di progetto formativo individuale. Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.
L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.
Qualora sia consentito dalla normativa regionale, il piano formativo individuale potrà essere definito e firmato anche entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso.
I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.
E' possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste.

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto
La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso non può eccedere i 60 (sessanta) giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli IV e IV/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 (novanta) giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente CCNL.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.
E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

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

C. Retribuzione
E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al Titolo XXX, art. 122 così come indicata nell'allegato B, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Tutor
E' necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.
Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, etc.

E. Piano formativo e formazione
I contenuti formativi del piano sono di natura trasversale di base e professionalizzante.
Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome, la formazione trasversale è basata su:
- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- capacità relazionali e di comunicazione;
- conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale;
- organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi;
- sicurezza e igiene sul lavoro.

F. Registrazione della formazione
La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).

G. Attribuzione della qualifica professionale
Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

H. Percentuale di conferma
Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i

lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

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

J. Requisiti e capacità formativa
Le parti riconoscono che qualora tutor dell'apprendista sia il professionista questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua.
Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante., di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale E.BI.PRO. o da Fondoprofessioni.

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

L. Trattamento malattie ed infortuni
Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

Articolo 28 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

In attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n.167/2011, le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.
E' demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni o dalle Province autonome di Trento e Bolzano.
L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Articolo 29 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente C.C.N.L. così come definiti nell'allegato B (tabella 2) che fa parte integrante del presente C.C.N.L. L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello V. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di dodici mesi e la durata massima di trentasei mesi.
L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.
Per garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'allegato B le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive e, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate
Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

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

C) Formazione professionalizzante e di mestiere
La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:
- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

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

Articolo 30 - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V.
L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.
Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.
Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.
E' delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011.

Articolo 31 - APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE E PER ALTRE ESPERIENZE PROFESSIONALI

L'art 5, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011 introduce lo possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato.
Le parti definiscono l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.
Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.
Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto.

Articolo 32 - STANDARD PROFESSIONALI

Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 72 del presente CCNL.
Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

Articolo 33 - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA E AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

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

apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011
Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.
A tal fine le parti si impegnano inoltre, entro quindici giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, a istituire una Commissione paritetica con il compito di definire un avviso comune avente ad oggetto le linee guida per l'applicazione uniforme dell'apprendistato sul territorio nazionale e, segnatamente, il quadro normativo di riferimento (durata, trattamento normativo e retributivo), i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione aziendale applicando quanto demandato alla contrattazione collettiva e alla bilateralità dalla normativa di legge.

TITOLO X
Tempo parziale (Part Time)

Premessa
Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.
Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

Articolo 34 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) Volontà delle parti;
b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
c) Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Articolo 35 - DURATA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La durata e le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore.
In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione, integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.
II trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione Regionale.

Articolo 36 - CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in

proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.
Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 37 - 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 articolo 41, 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.

Articolo 38 - IPOTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

I lavoratori affetti da patologie oncologiche e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni piu' favorevoli per il prestatore di lavoro.
I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Articolo 39 - CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole flessibili, in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. Limitatamente al part-time verticale o misto, possono essere altresì previste le clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.
3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore

di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata , inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 40, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).
4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato articolo 40 , non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.
5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli articoli 52 e 53 del presente CCNL.
6. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 10 per cento limitatamente alla durata della variazione.
Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica , comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 41.

Articolo 40 - DENUNCIA PATTO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA IN REGIME DI CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 39, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:
a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/92
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;

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.
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
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 articolo 39.

Articolo 41 - LAVORO SUPPLEMENTARE

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.
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.

Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto differito, secondo i principi e le finalità previste dagli articoli 3 c. e 4 del D.Lgs. 61/2000.
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.
Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

Articolo 42 - PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E RIPROPORZIONAMENTO

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

Articolo 43 - QUOTA GIORNALIERA DELLA RETRIBUZIONE

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

Articolo 44 - QUOTA ORARIA DELLA RETRIBUZIONE

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

Articolo 45 - MENSILITA' 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 articoli 42 e 43 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità)
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai "Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Articolo 46 - FESTIVITA'

Ferme restando quanto previsto al Titolo XIX (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività , di cui alla L. 5/3/77, n° 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n° 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente articolo 43.

Articolo 47 - 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 articoli 43 e 44.
Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XX (Permessi – Congedi – Aspettative – Assenze)

Articolo 48 – 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 (22 giorni in caso di "settimana corta"), fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.
La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "Verticale" e/o "Misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Articolo 49 - PERIODO DI PROVA – PERIODO DI COMPORTO - TERMINI DI PREAVVISO

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

Articolo 50 - 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)

Articolo 51 - DEFINIZIONE E MODALITA' DI IMPIEGO DEL LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
Il contratto si stipula in forma scritta e 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.
Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.
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 novazione 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

Articolo 52 - MODALITA' E CAUSALI DI IMPIEGO

Conformemente alle normative di legge, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente stipulato per il soddisfacimento di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.
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. A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente graduatoria:

- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi e con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

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

Articolo 53 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE CONGEDI PARENTALI "LEGGE 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'articolo 4 del D.Lgs. del 26/03/01, n° 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Articolo 53 bis - CONTRATTI A TERMINE PER STUDENTI UNIVERSITARI

Come alternativa ai tirocini formativi e di orientamento (stage) e al lavoro accessorio e al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è comunque condizionato alla presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro così come previsto dall'art. 1, D.Lgs. n. 368/2001.
I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate negli Studi Professionali, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.
I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dello studio professionale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Titolo XIII
Telelavoro e/o lavoro a distanza

Premessa
Le parti, in coerenza con gli obbiettivi assunti e richiamati all'art.25 del CCNL , 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'obbiettivo 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.

Articolo 54 – DEFINIZIONE

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano modificate e che sono caratterizzato da: la delocalizzazione della prestazione rispetto alla organizzazione datoriale; l'utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l'organizzazione cui la prestazione stessa inerisce; il legame, di natura subordinata, con l'azienda.
A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:
a) Telelavoro mobile;
b) Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Articolo 55 - SFERA DI APPLICAZIONE

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

Articolo 56 - PRESTAZIONE LAVORATIVA

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.
Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.
I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
1) Volontarietà delle parti;

2) Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3) Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determino nella struttura lavorativa;
4) Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5) Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
6) Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
7) Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
8) Inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
9) Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.
Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Articolo 57 – RETRIBUZIONE

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

Articolo 58 - 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.

Articolo 59 - RIUNIONI E CONVOCAZIONI DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

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

Articolo 60 - CONTROLLI A DISTANZA

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

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

Articolo 61 - DIRITTI SINDACALI

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

Articolo 62 - ORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Articolo 63 - DILIGENZA E RISERVATEZZA

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

Articolo 64 – 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.

Articolo 65 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.
Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.
Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Articolo 66 - POSTAZIONI DI LAVORO

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

Articolo 67 - INTERRUZIONI TECNICHE

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia

riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Articolo 68 - MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.
Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.
In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.
I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all' accordo applicativo del D.lgs. 81/08 allegato al presente CCNL.

Articolo 69 – 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 inserimento

Premesso che i professionisti e gli studi professionali sono tuttora esclusi dalla possibilità di poter assumere lavoratori con un contratto di inserimento, le parti convengono di disciplinare questa forma contrattuale per i datori di lavoro liberi professionisti di cui alla circolare INPS n. 10/2008 e le imprese di servizi che applicano il presente CCNL.

Articolo 70 - DEFINIZIONE E MODALITA' DI IMPIEGO DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Le parti, in linea con l'Accordo per la formazione (intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali) firmato il 18 febbraio 2010, si danno atto che è necessario poter disporre di strumenti che permettano di facilitare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori e in particolare lavoratori over 50, giovani e donne. Il contratto di inserimento è disciplinato dagli artt. 54 – 59, D.lgs. n. 276/2003, dall'Accordo interconfederale dell'11.02.2004 e dal presente articolo.
Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo della impresa o società di servizi che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi dodici mesi, le medesime mansioni nella stessa categoria professionale per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto dovrà contenere:

a) la durata;

b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;

c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di lavoro, ferme restando le ore di formazione ivi previste.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria professionale per le medesime mansioni nei 12 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto e potrà assolvere gli obblighi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 se svolti nell'ambito dei percorsi formativi appositamente definiti e riconosciuti (durata, contenuti e modalità) dall'accordo Stato - Regioni.
In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.
Per il periodo oggetto del contratto di inserimento i datori di lavoro garantiranno lo stesso trattamento economico - normativo spettante per gli altri lavoratori dipendenti con eguale qualifica.
Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.
Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del di rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si attiveranno presso il Ministero del lavoro per equiparare anche gli studi professionali ai datori di lavoro che possono assumere lavoratori con contratto di inserimento.

Art. 71 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E LAVORO INTERMITTENTE

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

Definizione e modalità di impiego del lavoro intermittente
Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 33 – 40, D.Lgs. n. 276 del 2003.
Premesso che l'art. 34, D.Lgs. 276/2003 dispone che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, le parti concordano che in aggiunta alla disciplina di cui al citato D.Lgs. n. 276 del 2003 il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono le seguenti attività lavorative:
- dichiarazioni annuali nell'area professionale economica – amministrativa e nelle altre attività professionali;
- archiviazione documenti per tutte le aree professionali;
- informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali;

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 73 almeno i seguenti elementi:
a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34, D.Lgs. 276/2003 o dal presente CCNL che consentono la stipulazione del contratto;
b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
La retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo XXX del presente CCNL. La retribuzione oraria deve comunque essere nel rispetto del trattamento minimo previsto dal CCNL. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e pagati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei delle mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 129, 130 e 131 del CCNL Studi professionali.

Indennità di disponibilità.
Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa. Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione di cui all'art. 117 del presente CCNL e dai ratei di mensilità aggiuntive.

PARTE SECONDA
Disciplina del rapporto di lavoro

Titolo XV
Classificazione del personale

Premessa
In coerenza con il modello di Struttura Contrattuale definito dal presente CCNL, ed in attuazione di quanto già previsto dal Titolo I, art. 2, del CCNL del 3 maggio 2006, le parti hanno convenuto sull'opportunità di definire l'Istituto della Classificazione del personale, ritenuto strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile ed efficiente della organizzazione interna di uno studio professionale.
Le parti prendono atto che i processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa da un lato, e l'evoluzione delle dinamiche formative e professionali dall'altro, hanno comportato la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, per i quali si rende necessario provvedere ad una revisione della precedente classificazione, in favore di una normativa che meglio rappresenti il quadro contrattuale e formativo del lavoro nel settore degli studi professionali.
Le parti riconoscono che il settore degli Studi professionali è un segmento molto importante per il mercato del lavoro nazionale e costituisce lo sbocco professionale privilegiato per i sempre più numerosi corsi di laurea breve cui non corrisponde un'adeguata domanda di lavoro.
Consapevoli, infine, della necessità di una sempre maggiore collaborazione tra il titolare dello studio professionale ed i propri dipendenti e dell'importanza delle risorse umane del Comparto per una migliore e più efficiente funzionalità degli studi professionali, le parti si impegnano ad investire nella formazione e nella crescita professionale dei lavoratori, dichiarando il loro impegno a predisporre specifici progetti di formazione da sottoporre a "Fondoprofessioni".

Articolo 72 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nell'ottica di rendere l'Istituto della classificazione del personale uno strumento più dinamico e più rispondente alla sempre maggiore complessità organizzativa degli studi professionali, le parti hanno convenuto di inquadrare i lavoratori cui si applica il presente CCNL in una classificazione articolata su cinque Aree – Area economica/amministrativa, Area giuridica, Area tecnica, Area medico-sanitaria ed odontoiatrica, Altre attività professionali intellettuali – e su otto livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "Quadri", per ciascuno dei quali si fornisce sia una declaratoria, che tipizza con precisione la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nelle esemplificazioni dei profili consentono, per analogia, di inquadrare ulteriori figure professionali non indicate nel testo.

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

A) AREA ECONOMICA/AMMINISTRATIVA

Quadri

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

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

Livello primo (1°)

Appartengono al Livello 1° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

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

Livello secondo (2°)

Appartengono al Livello 2° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

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

Livello terzo super (3° super)

Appartengono al Livello 3° super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto a pratiche doganali e valutarie; Contabile/impiegato amministrativo preposto allo svolgimento di mansioni quali: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti - elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi -

evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi; Addetto al settore paghe preposto allo svolgimento di mansioni quali: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati ed effettuare chiusure e denunce periodiche - elaborare le relative dichiarazioni annuali.

Livello terzo (3°)
Appartengono al Livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Contabile di concetto; Segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici.

Livello quarto super (4° super)
Appartengono al Livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo dei contributi, predisposizione e invio della relativa modulistica; Addetto a scritture contabili in partita doppia; Segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela.

Livello quarto (4°)
Appartengono al Livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (5°)
Appartengono al Livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

B) AREA GIURIDICA

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

Livello primo (1°)
Appartengono al Livello 1° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di

approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni direttive e di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di iniziativa e di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva sull'intera attività della struttura lavorativa, ovvero su rilevanti settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Capo servizio; Responsabile e coordinatore team di segreteria; Esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (2°)
Appartengono al Livello 2° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente addetto alla gestione, organizzazione e pianificazione delle udienze; Responsabile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte; Responsabile dei rapporti con sedi distaccate ed Autorità estere, con buona conoscenza di una o più lingue straniere.

Livello terzo super (3° super)
Appartengono al Livello 3° super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario di concetto con funzione di assistenza nella preparazione degli atti, nella raccolta di informazioni e nella ricerca in autonomia di precedenti giurisprudenziali; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Responsabile della gestione del repertorio; Contabile o segretario di concetto che svolge le seguenti mansioni: controllo delle imposte e tasse da riscuotere - pratiche di assunzione e tenuta libri paga – gestione contabile e amministrativa dello studio (prima nota e fatturazione, incassi e versamenti, amministrazione, contabilità e rapporti con le banche) - controllo imposte, tasse, diritti e bolli corrisposti ai pubblici uffici (Agenzie delle Entrate, Agenzie del Territorio, Camere di Commercio) successivamente all'invio telematico degli atti (Adempimento Unico e Fedra) - cura della Cassa Cambiali.

Livello terzo (3°)
Appartengono al Livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio e/o dell'attività professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti, nonché alla gestione del report periodico della attività di billing; Addetto alle ricerche ipotecarie e catastali; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e atti

legali; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile.

Livello quarto super (4° super)
Appartengono al Livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, addetto alla gestione dei rapporti con la clientela; Segretario addetto in maniera prevalente o esclusiva alle attività di cancelleria e di notifica presso uffici giudiziari; Addetto alla attività telematica dello studio (es. visure catastali – ispezioni ipotecarie – spedizioni telematiche); Contabile d'ordine; Segretario d'ordine.

Livello quarto (4°)
Appartengono al Livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Centralinista; Addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere con contenuti standard sulla base di modelli predisposti, accoglienza clienti e filtro chiamate; Archivista-schedarista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti ed Uffici, sia pubblici (Tribunale – Archivio Notarile – Comune – Agenzia delle Entrate) che privati; Autista; Addetto alla segreteria con i seguenti compiti: fotocopiare atti e documenti - predisporre spedizioni postali - ordinare ed acquistare marche da bollo - vidimare libri in genere - archiviare e curare la regolare tenuta delle pratiche in archivio - smistare posta e fax.

Livello quinto (5°)
Appartengono al Livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

Dichiarazione a verbale

Considerata la peculiare tipologia di lavoro svolta dai dipendenti degli studi notarili e legali, le parti hanno convenuto di avviare i necessari confronti con l'area giuridica così come previsto dall'art. 2, punto 5, del presente CCNL allo scopo di addivenire entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente CCNL alla definizione di idonei profili professionali e di funzionali percorsi sia sul versante formativo che su quello dello sviluppo professionale.

C) AREA TECNICA

Quadri
Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza, svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile di cantiere; Responsabile di cantiere di restauro architettonico; Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Diagnosta del patrimonio geologico che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la sua composizione morfologica e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Diagnosta del patrimonio culturale che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la composizione morfologica del bene da restaurare e concorda con altri tecnici le strategie di

intervento; Archeologo con compiti di direzione nelle attività di individuazione, ricognizione, scavo e rilievo dei siti di interesse archeologico.

Livello primo (1°)
Appartengono al Livello 1° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che svolgono attività inerenti alla elaborazione ed alla ottimizzazione dei progetti tecnici e/o economici, alla conservazione del patrimonio culturale e a progetti relativi ad ampliamenti e/o potenziamenti di impianti e/o strutture controllandone lo sviluppo ed i risultati.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Referente di progetto (edilizio, architettonico, geologico e di restauro); Coordinatore capo commessa; Tecnico della conservazione e manutenzione degli edifici storici che studia i dati relativi ai materiali costitutivi, alle tecniche di esecuzione e allo stato di conservazione degli edifici storici.

Livello secondo (2°)
Appartengono al Livello 2° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Progettista; Progettista disegnatore anche su CAD; Capo verificatore impianti, installazioni e manufatti; Responsabile della prevenzione; Responsabile della contrattualistica; Responsabile hardware e software; Collaudatore – Certificatore; Preparatore e docente dei corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti anche in materia di sicurezza del lavoro; Esperto di servizi educativi delle istituzioni culturali e del territorio, con incarico di organizzare corsi di aggiornamento e seminari sull'arte e tenere contatti con le Istituzioni per la valorizzazione dei beni culturali; Capo laboratorio settore geologico; Capo missione geologica; Rilevatore settore geologico; Responsabile di cantiere di indagini e prospezioni geologiche; Analista di materiali geologici; Rilevatore topografico anche con metodologie GIS (Geographic Information System); Tecnico collaboratore del restauro di superfici decorate di beni architettonici che collabora con il tecnico della conservazione nelle attività di diagnosi e cura la manutenzione di edifici e attrezzi; Archeologo che sotto supervisione svolge attività di individuazione, ricognizione, scavo e rilievo dei siti di interesse archeologico anche coordinando il lavoro altrui; Analista CED; Analista costi aziendali; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Capo ufficio tecnico o amministrativo.

Livello terzo super (3° super)
Appartengono al Livello 3° super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto all'elaborazione di computi tecnico-estimativi, capitolati e contratti d'appalto; Assistente di cantiere per indagini e prospezioni geologiche; Tecnico di laboratorio geotecnico; Tecnico prospettore, esperto nell'utilizzo di strumentazioni geologiche; Addetto all'organizzazione della movimentazione ed alla catalogazione delle opere d'arte; Archeologo che sotto supervisione del professionista svolge attività di individuazione, ricognizione, scavo e rilievo dei siti di interesse archeologico;

Livello terzo (3°)
Appartengono al Livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi; Programmatore e/o sistemista meccanografico ed informatico; Assistente verificatore di impianti, installazioni e manufatti; Assistente collaudatore; Assistente di cantiere; Gestore rete dati e CED; Contabile di concetto; Segretario di concetto; Segretario di concetto, con mansioni di traduzione in/da lingue straniere testi tecnici e corrispondenza; Segretario unico con cumulo di mansioni di concetto e d'ordine eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello quarto super (4° super)
Appartengono al Livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con buona conoscenza dei principali strumenti informatici e con incarico di curare i rapporti con la clientela; Addetto alla attività telematica dello studio (es. visure catastali – ispezioni ipotecarie – spedizioni telematiche); Contabile d'ordine con cumulo di mansioni; Addetto al controllo della qualità.

Livello quarto (4°)
Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Perforatore e/o verificatore di schede; Disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di aiuto, rilevamento e/o disegno di particolari esecutivi; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (5°)
Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode; Porta stadia; Addetto alle fotocopie.

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA

Quadri
Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza, svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche,

prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.
A titolo esemplificativo a questa categoria, suddivisa in quattro fasce, appartengono:

Quadri fascia A
Direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche;

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

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

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

Livello primo (1°)
Appartengono al Livello 1° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Coordinatore team di laboratorio; Esperto di sviluppo organizzativo, Responsabile e Coordinatore team di segreteria – Analista C.E.D. (Centro elaborazione dati), Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia esecutiva di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio; Capo servizio amministrativo; Esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (2°)
Appartengono al Livello 2° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello gli operatori tecnici sanitari ed i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

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

Classe delle lauree in Professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria Ostetrica
Ostetrica Infermiere, Infermiere generale, Infermiere generale pediatrico – Infermiere pediatrico – Ostetrica/o sanitario;

Classe delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione
Educatore professionale, Fisioterapista, Logopedista, Podologo, Ortottista assistente di oftalmologia, Tecnico della riabilitazione psichiatrica, Terapista della Neuro e Psicomotricità della età evolutiva, Terapista occupazionale.

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

Classi delle lauree in professioni sanitario della prevenzione
Assistente sanitario, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Livello terzo super (3° super)
Appartengono al Livello 3° super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia, con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori e con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super; tecnico veterinario con esperienza lavorativa almeno triennale; Puericultrice; Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO), anche con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori, con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al Livello quarto super; Coadiutore amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Operatore professionale sanitario; Tecnico ortopedico, Odontotecnico, Ottico; Massaggiatore, Educatore professionale; Personale dell'assistenza sociale; Capo ufficio tecnico o amministrativo

Livello terzo (3°)
Appartengono al Livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi nello svolgimento delle mansioni

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

Livello quarto super (4° super)
Appartengono al Livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche acquisite per alcune figure professionali anche tramite specifici percorsi formativi.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia che in base a percorsi formativi specifici svolge abilmente le seguenti mansioni: ricezione ed accoglienza dei pazienti – gestione e trattamento dei dati amministrativo-contabili, rapporto con i fornitori, approvvigionamento controllo e manutenzione attrezzature e materiali da consumo – pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro – gestione, trattamento ed elaborazione dei dati clinici anche con tecnologia informatica – gestione agende, appuntamenti e sala di attesa – prenotazione visite ed esami, creazione liste e gestione richiami dei pazienti – assistenza al medico nella emissione e invio di ricette e nella predisposizione ed invio di certificati e dati ai soggetti interessati - assistenza alle attività valutative, educative e cliniche del medico, anche con somministrazione di scale di valutazione, rilievo di parametri biologici ed esecuzione sotto supervisione di esami strumentali non invasivi; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Infermiere generico; tecnico veterinario; segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che cura i contatti informativi con la clientela.

Livello quarto (4°)
Appartengono al Livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici; Collaboratore di studio che svolge attività di supporto materiale all'esecuzione della prestazione propria del professionista; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati; Tosatore; Autista; Personale ausiliario addetto alla gestione dei rifiuti speciali e magazzinaggio.

Livello quinto (5°)
Appartengono al Livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto del riconoscimento da parte del Ministero della salute del profilo professionale dell'assistente di studio odontoiatrico (ASO) quale profilo di attenzione sanitaria già trasmesso per il suo recepimento alla Conferenza Stato Regioni;
tenuto altresì conto che tale riconoscimento deriva da quanto definito con lo specifico protocollo stipulato tra Filcams – Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs – Uil e Andi il 9 gennaio 2001;
Le Parti hanno convenuto di avviare i necessari confronti così come richiamati al punto 5 dell'art. 2 al fine di addivenire entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL alla individuazione e definizione di idonei percorsi sul versante formativo e di sviluppo professionale per tale figura.
Tenuto altresì conto dell'avvio del percorso di riconoscimento da parte del Ministero della salute del profilo professionale dell'assistente di studio medico di famiglia, le Parti convengono di individuare un percorso formativo, definendone con precisione i contenuti anche per la eventuale riconversione formativa del personale e per l'apprendistato, necessario al

conseguimento del titolo per lo svolgimento in maniera adeguata delle mansioni indicate nel livello IV super per l'assistente di studio medico di famiglia.

E) ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALI INTELLETTUALI

Quadri

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

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

Livello primo (1°)

Appartengono al Livello 1° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

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

Livello secondo (2°)

Appartengono al Livello 2° i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Analista CED (Centro elaborazione dati); Capo ufficio; Responsabile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte; Programmatore informatico; Responsabile dei rapporti con sedi distaccate ed Autorità estere, con buona conoscenza di una o più lingue stranere; Operatore professionale sanitario; Personale infermieristico.

Livello terzo super (3° super)

Appartengono al Livello 3° super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto a pratiche ed adempimenti burocratici; Contabile/impiegato amministrativo; Responsabile della gestione degli

adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Coadiutore amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello terzo (3°)
Appartengono al Livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Contabile di concetto; Segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici; Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e documenti; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali e/o di studio professionale unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello quarto super (4° super)
Appartengono al Livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela; Contabile d'ordine; Segretario d'ordine; Addetto al controllo della qualità.

Livello quarto (4°)
Appartengono al Livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere, accoglienza clienti e filtro chiamate; Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista – schedarista; Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna documenti; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (5°)
Appartengono al Livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alle pulizie; Fattorino; Usciere; Custode.

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

Titolo XVI
Assunzione e Durata del Periodo di Prova

Articolo 73 – ASSUNZIONE

Prima della sua assunzione il lavoratore dovrà presentare la relativa documentazione completa (p.e. dati personali, curriculum ed esperienze lavorative e/o formative, altri documenti utili per l'assunzione). Per la fase di svolgimento del rapporto dovrà presentare e firmare le dichiarazioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.
1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente contratto, le seguenti indicazioni:
a) l'identità delle parti;
b) il luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi; la sede o il domicilio del datore di lavoro;
c) la data di inizio del rapporto;
d) la durata del rapporto con la precisazione se è a tempo determinato o indeterminato;
e) la durata del periodo di prova;
f) l'inquadramento, il livello e la qualifica, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi; il periodo di pagamento;
h) la durata delle ferie retribuite o la modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
i) l'orario di lavoro;
j) i termini di preavviso in caso di recesso.
k) informativa per la bilateralità, indicando i siti di Cadiprof, Previprof, Fonte, Fondoprofessioni e Ente Bilaterale Nazionale di Settore (EBIPRO).
L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

Articolo 74 - PERIODO DI PROVA

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

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

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Titolo XVII
Orario di lavoro

Articolo 75 - ORARIO NORMALE SETTIMANALE

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo. 8 aprile 2003, n. 66.
Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è

strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo 93 del presente CCNL.

Articolo 76 - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.
In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei Professionisti aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sotto elencate ai punti A) e B).

A. Orario settimanale su 5 (cinque) giorni
Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.
In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.
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 giornata intera o mezza giornata, 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; l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Articolo 77 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di sei mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni.
Ai lavoratori che superino l'orario normale di lavoro, fermo restando le compensazioni equivalenti di cui al comma precedente, è riconosciuto un incremento dei permessi retribuiti, nella misura seguente:
a) in caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 (quarantaquattro) ore settimanali, un incremento pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;

b) in caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 (quarantaquattro) ore settimanali e fino a 48 (quarantotto) ore settimanali, un incremento del monte ore di permessi retribuiti pari a 60 (sessanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente il termine del programma annuale di flessibilità.
Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Dichiarazione congiunta

Le parti in considerazione del carattere di importanza che nel Settore assume la disciplina di cui all'articolo 77 "Flessibilità dell'Orario, concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato articolo 77 che permettano l'istituzione della "Banca delle Ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione.
Accordi territoriali e/o di studio professionale e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.

Articolo 78 - LAVORO NOTTURNO

Le parti, visto il Decreto Legislativo 26/11/1999, 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 oppure dalla contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.
Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 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

Articolo 79 - NORME GENERALI DEL LAVORO STRAORDINARIO

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.
L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Articolo 80 - 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 XXX (Trattamento Economico) e di eventuali super - minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui al precedente articolo 77 lettere A) e B) e le otto ore giornaliere di cui alla lettera A) dello stesso articolo.
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'articolo 78.
- 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

Articolo 81 - RIPOSO SETTIMANALE

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

Articolo 82 - FESTIVITA'

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

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

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

A. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
B. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e

dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
C. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica o altra festività, in aggiunta alla normale retribuzione sarà 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'articolo 1, secondo comma, della Legge 5 Marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.
E. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste agli articoli 79 e 80 del precedente Titolo XVIII del presente contratto.
F. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Articolo 83 - FESTIVITA' ABOLITE

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 Marzo 1977, n. 54, e del D. P. R. 28 Dicembre 1985, n° 792, e cioè:
1) 19 Marzo S. Giuseppe
2) Il giorno dell'Ascensione
3) Il giorno del Corpus Domini
4) Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo
In coerenza con quanto previsto all'articolo 76 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.
In alternativa al lavoratore che non usufruirà dei suddetti permessi dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.
Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 82 lettera C)
La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: ferie; congedo matrimoniale; malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 82.

Titolo XX
Permessi – Congedi – Aspettative - Assenze

Articolo 84 - PERMESSI E CONGEDI FAMILIARI RETRIBUITI

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente articolo 77, sono concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:
a. Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti famigliari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.
Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Articolo 85 - CONGEDI PER EVENTI E CAUSE FAMILIARI RETRIBUITI

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

Articolo 86 - PERMESSI PER HANDICAP (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)

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

a) Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni 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 lettera 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 secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall'art. 33, L. 104/1992.

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

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

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

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore ,di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.
Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Articolo 87 - PERMESSI PER DONATORI DI SANGUE

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

Articolo 87 bis - ASPETTATIVE PER TOSSICODIPENDENZA E DIPENDENZA DA ALCOOL

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche – riabilitative e socio – assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio – riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili e non ripetibile.
Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Articolo 88 - CONGEDI FAMILIARI 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 familiari derivanti dal decesso di una delle persone: il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
- Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
- Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, 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 famigliare nel trattamento sanitario.
- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.
Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.
Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.
Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.

Articolo 89 - GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o a chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento Economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXIII (Norme Disciplinari).

Titolo XXI
Ferie

Articolo 90 - 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 6 (sei) giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.
2. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Articolo 91 - DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI FERIE

1. E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del Dlgs. 66/2003 in materia.
2. Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.

Articolo 92 - NORMATIVA RETRIBUZIONE FERIE – NORMATIVA PER CESSAZIONE DI RAPPORTO - IRRINUNCIABILITA' – RICHIAMO LAVORATORE IN FERIE

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
2. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, così come previsto dall'articolo 119.
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

Articolo 93 - MISSIONI E/O TRASFERTE

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:
1) Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.
2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.
3) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.
4) Una diaria di euro 15 (quindici) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di euro 30 (trenta) giornaliere per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.
Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento).
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.
Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Articolo 94 – TRASFERIMENTI

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

A) al lavoratore che non sia capo famiglia:
1. Il rimborso della spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve).
2. Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
4. Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 93 punto 4) del presente contratto.

B) Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo famigliare.

2. Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
4. Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 93 punto 4) del presente contratto, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.
Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

Titolo XXIII
Malattie e Infortuni

Articolo 95 - MALATTIA

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

Articolo 96 – NORMATIVA

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia allo studio professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.
Si applica anche al settore degli Studi professionali quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.
E' fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico.
In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.
Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.
L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 89 e dal Titolo XXXIII (Norme Disciplinari).
Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.
Al rientro in servizio il lavoratore deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto

al Titolo XXXII (Risoluzione del rapporto di lavoro), con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 97 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'articolo 91 del presente contratto.

Articolo 98 - PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.
Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% della retribuzione per i primi 2 (due) mesi e il 50% (cinquanta per cento) della retribuzione per il terzo mese.
I periodi di degenza ospedaliera, i giorni di assenza per malattia sia le giornate di day hospital che quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.
In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 103 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.
Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo articolo 99 e del Titolo XXX (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Nota a verbale

Per le gravi malattie invalidanti debitamente certificate dal SSN nel periodo successivo ai 6 (sei) mesi l'integrazione retributiva del 50% (cinquanta per cento) della retribuzione del terzo mese di cui all'art. 98 sarà rimborsata dall'Ente Bilaterale al datore di lavoro qualora lo stesso sia in regola con i versamenti alla bilateralità del settore nei 12 (dodici) mesi precedenti alla richiesta. Le modalità di richiesta ed erogazione saranno determinati dall'Ente Bilaterale..

Articolo 99 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

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

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4º al 20º giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21º 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero delle giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, dell'anno di calendario in corso.

Articolo 100 – INFORTUNIO

Le attività lavorative di cui al presente contratto sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Articolo 101 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL
La normativa di cui al primo comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al secondo comma del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Articolo 102 - QUOTA GIORNALIERA PER MALATTIA E INFORTUNIO – FESTIVITA' 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 XXX (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 XXX (Trattamento Economico).

Articolo 103 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 98 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà, prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'articolo 98 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 104 - PERIODO DI COMPORTO - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER INFORTUNIO

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 98 a 103 del presente contratto.
I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 (centoottanta) giorni cadauno.

Articolo 105 - 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.

Nota a verbale

Gli articoli dal 95 al 105 si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Titolo XXIV
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 e nel D.Lgs. n. 151/2001.

Articolo 106 – NORMATIVA

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

b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta;
c) il mese di gestazione alla data della visita;
d) la data presunta del parto;

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

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

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

Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione Provinciale del Lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

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

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

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.

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 provinciale del Lavoro, che le convalida, a tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XXXII (Risoluzione del rapporto di lavoro) del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

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

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

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

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

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

Articolo 107 - ADOZIONE E/O AFFIDAMENTO

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:
A) Congedo di maternità (ex Astensione Obbligatoria)
Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs 151/2001.
B) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)
Entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.
Per il trattamento economico e normativo trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.
C) Riposi orari e malattia del bambino
Trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

Articolo 108 - DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio o dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.
2) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Articolo 109 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%
		- a seguito della sentenza n.	L'importo anticipato dal datore di lavoro è	

		116/2010 della Corte Costituzionale e del msg. Inps n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c) e d) d.lgs. n. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)	posto a conguaglio 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. 120	
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante con le stesse modalità sopra previste per la madre	Copertura al 100%

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

CONGEDO 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 conguaglio 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	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

	interrompe le ferie del genitore.		
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 ai tre 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 XXV
Sospensione del lavoro

Articolo 110 – SOSPENSIONE

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

Titolo XXVI
Anzianità di servizio

Articolo 111 - DECORRENZA ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni a lui affidate.

Articolo 112 - COMPUTO ANZIANITA' FRAZIONE ANNUA

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 (quindici) giorni.
Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc…).

Titolo XXVII
Anzianità convenzionale

Articolo 113 - ANZIANITA' CONVENZIONALE

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

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 (sei) mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 (sei) mesi per ogni anno di campagna e 3 (tre) mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 (sei) mesi.

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

Titolo XXVIII
Passaggi di qualifica

Articolo 114 - MANSIONI PROMISCUE

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Articolo 115 - 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 XXIX
Scatti di anzianità

ARTICOLO 116

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 1º gennaio 1978.
A decorrere dal 1° ottobre 2011, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTI
Quadri	30
I	26
II	23
III Super	22
III	22
IV Super	20
IV	20
V	20

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data del 1° ottobre 2011, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.
Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

TITOLO XXX
Trattamento economico

Articolo 117 - NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) e d), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.

a) Paga base tabellare conglobata di cui agli articoli 120,122 e art. 7 bis del presente contratto.
b) Eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 116 del presente contratto.
c) Eventuali assegni "ad personam".
d) Eventuali Superminimi.

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

Articolo 118 - RETRIBUZIONE MENSILE

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare dal libro unico del lavoro nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Articolo 119 - FRAZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 102.
La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170 (centosettanta).
Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.
Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Articolo 120 - CONGLOBAMENTO INDENNITA' DI CONTINGENZA ED ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Con riferimento a quanto definito in materia dai CCNL (Consilp – Confprofessioni e Cipa) del 10/12/92 e 19/12/96, dal CCNL (Confedertecnica) del 14 Maggio 1996 e dal CCNL del 2006 ; le parti riconfermano, anche per effetto del presente contratto, che la retribuzione minima tabellare congloberà anche quanto maturato a titolo di indennità di contingenza fino alla data del 1° Maggio 1992, comprensiva dell'elemento distinto della retribuzione derivante all'Accordo Interconfederale del 31 Luglio 1992.
Al riguardo e per opportunità, vengono di seguito riportati, per ogni livello della classificazione, i valori economici relativi all'operazione di conglobamento:

LIVELLI	Indennità di contingenza al 1° Maggio 1992	Elemento distinto della retribuzione	Totale del valore economico conglobato
Quadri	452,48	10,33	462,81
1°	452,48	10,33	462,81
2°	445,63	10,33	455,96
3° Super	441,80	10,33	452,13
3°	441,80	10,33	452,13
4° Super	439,73	10,33	450,06
4°	439,73	10,33	450,06
5°	437,17	10,33	447,50

Conseguentemente agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'articolo 72 del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo articolo 122.

Articolo 121 - 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)	123,50
1°	109,31
2°	95,20
3° Super	88,31
3°	87,50
4° Super	84,87
4°	84,22
5°	76,13

Articolo 122 - MINIMI TABELLARI

Tabella retributiva unica Studi Professionali

Con aumento in vigore dal 1° ottobre 2010

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 30/09/2010 €	Aumento dal 1/10/2010 €	Minimo tabellare in vigore dal 1/10/2010 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*) €	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.889,83	14,12	1.903,95		
1°	1.672,36	12,49	1.684,85	42,35	1.727,20
2°	1.456,69	10,88	1.467,57	102,53	1.570,10
3° Super	1.351,14	10,09	1.361,23	110,40	1.471,63
3°	1.338,87	10,00	1.348,87		
4° Super	1.298,32	9,70	1.308,02		
4°	1.249,42	9,62	1.259,04		
5°	1.165,03	8,70	1.173,73		

Con aumento in vigore dal 1° aprile 2011

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 31/03/2011 €	Aumento dal 1/04/2011 €	Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2011 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*) €	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.903,95	21,17	1.925,12		
1°	1.684,85	18,74	1.703,59	42,35	1.745,94
2°	1.467,57	16,32	1.483,89	102,53	1.586,42
3° Super	1.361,23	15,14	1.376,37	110,40	1.486,77
3°	1.348,87	15,00	1.363,87		
4° Super	1.308,02	14,55	1.322,57		
4°	1.259,04	14,44	1.273,48		
5°	1.173,73	13,05	1.186,78		

Nota a Verbale

Vista la decorrenza economica dal 01 ottobre 2010 le parti stabiliscono che gli arretrati retributivi dovuti saranno corrisposti ai lavoratori in forza al 01 ottobre 2011 in tre due rate nei seguenti periodi di paga:

- prima rata: con il periodo di paga del mese di novembre 2011 verrà erogato il 60% degli arretrati delle mensilità precedenti.
- seconda rata: con il periodo di paga del mese di febbraio 2012 verrà erogato il rimanente 40%;

Gli arretrati saranno calcolati assumendo come esclusivo riferimento la normale retribuzione mensile di cui all'art. 117 del presente CCNL.

Con aumento in vigore dal 1° ottobre 2011

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 30/09/2011 €	Aumento dal 1/10/2011 €	Minimo tabellare in vigore dal 1/10/2011 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*) €	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.925,12	21,17	1.946,29		
1°	1.703,59	18,74	1.722,33	42,35	1.764,68
2°	1.483,89	16,32	1.500,21	102,53	1.602,74
3° Super	1.376,37	15,14	1.391,51	110,40	1.501,91
3°	1.363,87	15,00	1.378,87		
4° Super	1.322,57	14,55	1.337,12		
4°	1.273,48	14,44	1.287,92		
5°	1.186,78	13,05	1.199,83		

Con aumento in vigore dal 1° aprile 2012

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 31/03/2012 €	Aumento dal 1/04/2012 €	Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2012 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*) €	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.946,29	21,17	1.967,46		
1°	1.722,33	18,74	1.741,07	42,35	1.783,42
2°	1.500,21	16,32	1.516,53	102,53	1.619,06
3° Super	1.391,51	15,14	1.406,65	110,40	1.517,05
3°	1.378,87	15,00	1.393,87		
4° Super	1.337,12	14,55	1.351,67		
4°	1.287,92	14,44	1.302,36		
5°	1.199,83	13,05	1.212,88		

Con aumento in vigore dal 1° ottobre 2012

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 30/09/2012 €	Aumento dal 1/10/2012 €	Minimo tabellare in vigore dal 1/10/2012 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*) €	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.967,46	21,17	1.988,63		
1°	1.741,07	18,74	1.759,81	42,35	1.802,16
2°	1.516,53	16,32	1.532,85	102,53	1.635,38
3° Super	1.406,65	15,14	1.421,79	110,40	1.532,19
3°	1.493,87	15,00	1.408,87		
4° Super	1.351,67	14,55	1.366,22		
4°	1.302,36	14,44	1.316,80		
5°	1.212,88	13,05	1.225,93		

Con aumento in vigore dal 1° aprile 2013

Tabella retributiva unica Studi Professionali				Confedertecnica	
LIVELLI	Minimo tabellare in vigore dal 31/03/2012 €	Aumento dal 1/04/2013 €	Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2013 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*) €	Minimo + elemento nazionale allineamento contrattuale dal 1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	1.988,63	24,70	2.013,33		
1°	1.759,81	21,86	1.781,67	42,35	1.824,02
2°	1.532,85	19,04	1.551,89	102,53	1.654,42
3° Super	1.421,79	17,66	1.439,45	110,40	1.549,85
3°	1.408,87	17,50	1.426,37		
4° Super	1.366,22	16,97	1383,19		
4°	1.316,80	16,84	1.333,64		
5°	1.225,93	15,23	1.241,16		

(*) 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 1/7/2004 si applicheranno i minimi tabellari risultanti dalla tabella retributiva unica, con l'esclusione della voce "Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale.

Possono essere assorbiti fino al loro controvalore gli importi già riconosciuti a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali.
In caso di aumento di tabelle, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.
Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Titolo XXXI
Mensilità supplementari

Articolo 123 - TREDICESIMA MENSILITA'

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa, così come previsto dall'articolo 112.
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 XXIV 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.

Articolo 124 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

In coincidenza con il periodo delle ferie e non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari a una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno. Il pagamento della quattordicesima mensilità avverrà comunque anche nel rispetto dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione del libro unico del lavoro. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima mensilità di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

TITOLO XXXII
Risoluzione del rapporto di lavoro

A) *Recesso*

Articolo 125 – NORMATIVA

La comunicazione del recesso intimato ai sensi dell'art. 2119 Codice civile deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 Codice civile la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.

Articolo 126 - 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.

B) *Preavviso*

Articolo 127 - TERMINI DI PREAVVISO

A) I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:

LIVELLI	Giorni di preavviso		
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni	Oltre 10 anni di anzianità
Quadri	90	120	150
I	90	120	150
II	60	90	120
III Super	30	40	50
III	30	40	50
IV Super	20	30	40
IV	20	30	40
V	15	20	25

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

B) I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni sono i seguenti:

LIVELLI	Giorni di preavviso		
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni	Oltre 10 anni di anzianità
Quadri	75	105	135
I	75	105	135
II	60	90	120
III Super	28	35	42
III	28	35	42
IV Super	15	25	30
IV	15	25	30
V	10	15	25

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

Articolo 128 - INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

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

C) *Trattamento Di Fine Rapporto*

Articolo 129 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge.
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato articolo 2120 Codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:
- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 116 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;
- eventuali indennità erogate con continuità;
- acconti su futuri aumenti contrattuali;
- somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 Maggio 1982, e del preavviso.
A decorrere dal 1° Giugno 1982, e fino al 31 Marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 c. c. come modificato dalla Legge Maggio 1982, n° 297.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2120 c. c., 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.

Articolo 130 - CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n° 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.
Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal 1° Gennaio 1978.

Articolo 131 - ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purché questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:
• Spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche.
• Spese per l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli.

• Spese durante l'astensione facoltativa per maternità.
• Spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua.
Il datore di lavoro deve soddisfare ogni anno tale richieste nei limiti del 10% (dieci per cento) degli addetti occupati nella struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità.
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto.
Sono fatti salvi migliori trattamenti in uso.

D) *Dimissioni*

Articolo 132 – DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente articolo 129.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente articolo 127.

Articolo 133 - DIMISSIONI PER MATRIMONIO

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 129 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 127 e confermate, a pena di nullità alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro il termine di un mese.
Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questo diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 (sessanta) giorni dalla diffida.

Titolo XXXIII
Norme disciplinari

Articolo 134 - 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.

Articolo 135 – DIVIETI

È vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Articolo 136 - RISPETTO ORARIO DI LAVORO

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta previa procedimento disciplinare.
La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.
Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 137 - COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO

È dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizioni emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno alla sede di lavoro, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Articolo 138 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 89 del presente contratto sulle assenze ingiustificate del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
5) licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
6) licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del Codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Le parti del presente contratto individuano come tali:
- quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'articolo 2105 del Codice civile: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'articolo 89 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto;
- grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- assenza ingiustificata dalle visite di controllo in caso di malattia;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro;

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'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 XXXIV
Condizioni di miglior favore

Articolo 139 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

Titolo XXXV
Decorrenza e durata del contratto

Articolo 140 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto, che sostituisce quello stipulato il 29 luglio 2008, ha durata triennale sia per la parte economica che quella normativa e decorre dal 1° ottobre 2010 fino al 30 settembre 2013.
Il contratto può essere disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione. In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.
La parte che avrà data disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.
Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante
il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.
Le parti individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del CCNL e del secondo livello di contrattazione.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Titolo XXXVI
Archivio contratti

Articolo 141 - ARCHIVIO CONTRATTI

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