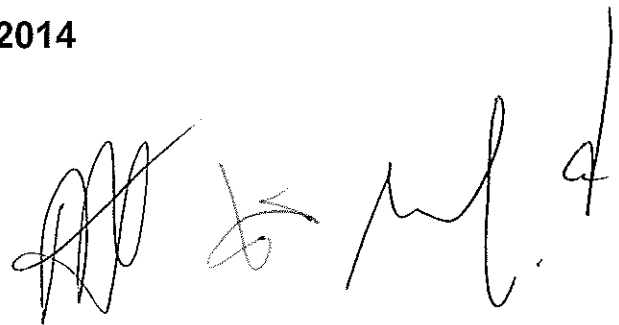


# **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

**PER I DIPENDENTI ED I COLLABORATORI DEGLI STUDI LEGALI**

**(in vigore dal 01 maggio 2014 al 30 aprile 2016)**

**Testo ufficiale  
anno 2014**

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and a long vertical stroke at the end.

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## PER I DIPENDENTI ED I COLLABORATORI DEGLI STUDI LEGALI

Il giorno 17 del mese di aprile 2014, in Roma

tra

La A.N.A.I. (Associazione Nazionale Avvocati Italiani) rappresentata dal Presidente, Avv. Maurizio De Tilla

e

C.S.E. (Confederazione Indipendente Sindacati Europei) rappresentata dal Segretario Generale, Dott. Marco Carlomagno

CSE FULSCAM (Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Alberghi e Mensa) rappresentata dal Dott. Fabio Tozzi

SI E' STIPULATO

Il presente CCNL a valere per i dipendenti e i collaboratori degli Studi Legali.

### PREMESSA

Accertato il ruolo ed il valore socio/economico nazionale rappresentato dal settore legale attraverso il complesso delle attività professionali esercitate, 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 affermare la loro titolarità negoziale in materia di mercato del lavoro finalizzata all'obiettivo 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 legali e nelle relative attività professionali e intellettuali, così come riportati nella sua sfera di applicazione.

Le parti, infine, intendono attivare anche nel settore legale le proficue e positive esperienze in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, 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 delle 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:

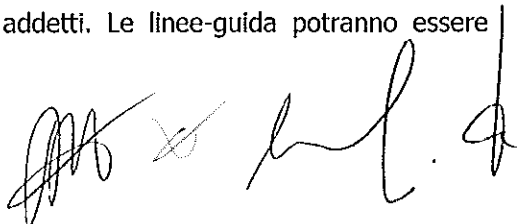
- i rapporti di lavoro dipendente;
- i tirocini formativi e di orientamento al lavoro (c.d. stage);
- gli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative, così come richiamate e regolamentate dallo stesso contratto ai titoli e agli articoli di cui agli 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 legali, 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, presenti negli studi professionali di avvocato, notaio ed in tutte le altre professioni di valore equivalente ed omogenee.

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.

#### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente CCNL decorre dal 1 maggio 2014 e scade il 30 aprile 2016

A MAI - dep. 24/10/14

CSE  
CS3 Polesani  
Antonio Nascimben

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

## **PER I DIPENDENTI ED I COLLABORATORI DEGLI STUDI LEGALI**

### **Art. 1) RELAZIONI SINDACALI**

Annualmente, entro il primo quadrimestre dell'anno, l'ANAI e la CSE si incontreranno al fine di esaminare l'evoluzione normativa e socio-economica del settore, nonché il grado di applicazione del presente contratto da parte della categoria interessata, ferma restando la possibilità, su richiesta "motivata" di una delle parti, di ulteriori incontri ritenuti importanti e necessari.

### **Art. 2) TUTELE CONTRATTUALI**

Il presente contratto si rivolge ad un settore che per le sue peculiarità non ha finora trovato una disciplina ed una specifica tutela collettiva consona alle esigenze degli studi legali.

La presente normativa contrattuale, dando regole e stabilità ai dipendenti degli studi legali, realizza un'efficace protezione dei lavoratori subordinati e dei collaboratori degli studi legali in una pregressa situazione di dilagante precariato che ha connotato tale particolare settore.

Conseguentemente il contratto, formalizzando i rapporti di lavoro, garantisce la tutela della dignità dei lavoratori e la loro integrità fisica, la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le parti hanno inoltre convenuto sull'opportunità di definire l'istituto della classificazione del personale, ritenuto strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile ed efficiente dell'organizzazione dello studio legale di dimensioni limitate.

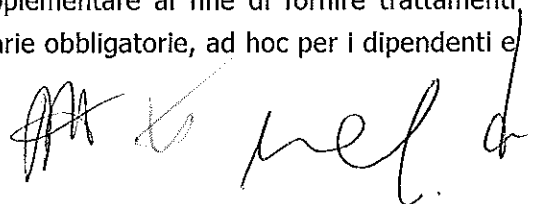
### **Art. 3) AREA DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, che presta servizio nei piccoli e medi studi legali con meno di 16 dipendenti.

### **Art. 4) ENTE BILATERALE**

Tra le parti è costituito un Ente bilaterale che svolge le seguenti funzioni:

- a) Attività di formazione degli apprendisti e dei collaboratori professionali e dei praticanti, anche attraverso specifiche convenzioni con Università e altri organismi di formazione;
- b) Studi per l'ottimizzazione dell'organizzazione degli studi professionali di avvocati e consulenza per le certificazioni di qualità e studi di formazione sulla sicurezza;
- c) Studi per l'istituzione di una assistenza sanitaria supplementare al fine di fornire trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie obbligatorie, ad hoc per i dipendenti e i collaboratori degli studi legali;



- d) Studi per l'istituzione di un fondo di previdenza complementare al quale eventualmente aderire;
- e) Studi per l'istituzione di un fondo interprofessionale;
- f) Ogni altra funzione è riconosciuta dalla legge.

L'ente bilaterale gestisce, altresì, il Collegio arbitrale per le controversie con i dipendenti e i collaboratori dello studio professionale, fermo restando il principio che per tutte le controversie individuali o plurime, comunque non collettive, relative all'applicazione del presente contratto, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, dove si svolge in modo prevalente il rapporto di lavoro. A tal proposito, le parti si impegnano a definire, subito dopo la sottoscrizione del presente C.C.N.L., uno specifico regolamento che sarà, successivamente, esplicitato e chiarito attraverso una circolare ad hoc.

Nel contesto del suddetto regolamento saranno meglio chiarite le linee guida anche in virtù delle previsioni della nuova disciplina normativa, ai sensi della Legge 183/2010 (collegato lavoro) e della legge 92/2012.

Il contributo al finanziamento dell'Ente è di 30 euro per ogni dipendente ed è posto a carico del datore di lavoro, da corrispondersi in rate quadrimestrali di 10 euro ciascuna oppure in un'unica soluzione di euro 30, con RID intestato all'ente bilaterale.

#### **Art. 5) COLLEGIO ARBITRALE**

Per tutte le controversie tra il datore di lavoro avvocato e il dipendente o il collaboratore dello studio, anche nel caso che quest'ultimo sia iscritto all'Albo degli avvocati, in alternativa al tentativo facoltativo di conciliazione ai sensi della Legge 183/2010 (collegato lavoro) e al ricorso giurisdizionale è prevista anche una procedura di arbitrato irrituale, secondo quanto disposto dall'Ente bilaterale.

#### **Art. 6) DIRITTO ALLO STUDIO**

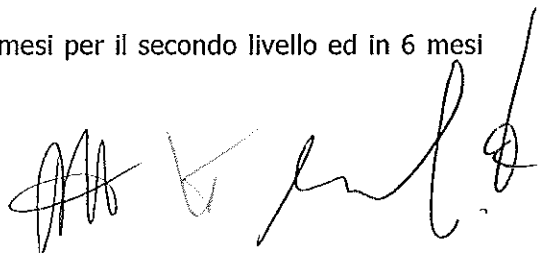
Ai lavoratori studenti spettano permessi retribuiti di una settimana per la preparazione di esami di maturità, oltre ai giorni per le prove d'esame; per gli esami universitari due giorni oltre il giorno della prova d'esame e così per l'esame di laurea.

Per i corsi di perfezionamento, specializzazione, master e per la frequenza alla Scuola Forense si procederà con contratti part time ovvero con contratti con orario flessibile che rendano possibile la frequenza di tali corsi.

Ai praticanti avvocati, che affrontano l'esame per l'abilitazione professionale, sarà riconosciuto un compenso ordinariamente pattuito per il periodo di congedo di 15 giorni precedente le prove scritte e di 30 giorni precedente la prova orale, oltre ai giorni di svolgimento delle prove stesse.

#### **Art. 7) PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova è previsto in 4 mesi per il primo livello, in 5 mesi per il secondo livello ed in 6 mesi per il terzo livello.



## **Art. 8) FORME E MODALITÀ DI IMPIEGO**

La peculiare attività degli studi legali necessita di forme flessibili di impiego per cui i diversi contratti di lavoro - a tempo pieno, apprendistato, part time, lavoro ripartito, contratto a tempo determinato, telelavoro - saranno tutti ispirati alle concrete esigenze di ogni singolo studio legale. Si prevede, pertanto, la possibilità di un monte ore settimanale che potrà essere distribuito in ragione delle variabili esigenze connesse alla frequenza mattutina degli Uffici giudiziari e amministrativi. In relazione, invece, agli eventuali contratti di inserimento già in essere prima del presente contratto, le parti si impegnano di percorrere la possibilità di regolamentare i rapporti di lavoro instaurati con tale forma contrattuale, stipulati ai sensi della circolare INPS 10/2008, fino alla scadenza naturale.

## **Art. 9) SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18,19 e 20 del Decreto Legislativo n. 626/94 e successive modificazioni e del Decreto Legislativo 81/08, le parti sottolineano la massima importanza che le suddette norme rivestono a tutela della totalità dei lavoratori presenti negli studi legali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla struttura.

Le parti, quindi, si impegnano a definire uno specifico regolamento, subito dopo la sottoscrizione del presente C.C.N.L., nel pieno rispetto della normativa vigente, garantendo, quindi, l'applicazione di tutte le misure di tutela della dignità della persona sul lavoro, nonché l'integrità psicofisica del lavoratore.

## **Art. 10) ORARIO DI LAVORO**

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giornate per un ammontare complessivo di 40 ore settimanali.

L'orario è comunque flessibile e la sua valutazione multiperiodale viene calcolata nel corso di 4 mesi. La prestazione non potrà in nessun caso superare le 12 ore giornaliere.

Le parti potranno concordare una prestazione mattutina per adempimenti esterni allo studio, senza limiti di orario, corrispondente a virtuali 3 ore di lavoro, sicché nel caso di lavoro articolato su 5 giorni la prestazione pomeridiana normale sarà di 5 ore.

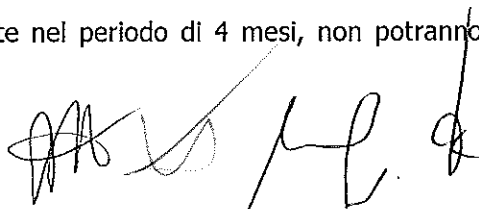
Le parti potranno, nei limiti dell'orario normale di lavoro, stabilire diverse forme di flessibilità oraria con compensazione di permessi retribuiti.

Il lavoratore a tempo pieno ha comunque diritto ad una pausa pranzo retribuita di almeno 30 minuti.

Le parti in un successivo e specifico regolamento definiranno tutte le fasi attuative e gestionali sulla globale articolazione dell'orario di lavoro, fermo restando il principio che quanto sarà concordato deve essere portato a conoscenza dei lavoratori.

## **Art. 11) LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

Le ore risultanti in eccedenza rispetto all'orario normale, calcolate nel periodo di 4 mesi, non potranno superare le 80 ore per quadrimestre.



Il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione del 10%.

Il lavoro espletato oltre le ore 22:00 sarà considerato lavoro notturno e darà diritto ad una maggiorazione del 20%.

Il lavoro festivo darà diritto ad una maggiorazione del 20%.

Lo straordinario notturno ovvero lo straordinario festivo daranno diritto ad una maggiorazione del 30%.

#### **Art. 12) MISSIONI E TRASFERIMENTI**

Il lavoratore in missione ha diritto al rimborso delle spese a piè di lista e per le missioni oltre i 50 Km ha diritto ad una maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria giornaliera, che comprende forfettariamente l'eventuale orario straordinario e l'eventuale pernottamento fuori sede.

Qualora lo studio legale abbia più sedi in comuni diversi il lavoratore potrà essere trasferito in caso di comprovata necessità ad altra sede; le spese di trasloco sono a carico del datore di lavoro e al lavoratore spetterà inoltre un'indennità pari ad una mensilità.

Il lavoratore ha diritto, nel caso in cui lo richiede, ad un anticipo pari ad almeno il 75% rispetto al preventivo formulato per la missione.

#### **Art. 13) LAVORO PART TIME**

Il contratto di lavoro a tempo parziale potrà essere concluso e/ o modificato solo su concorde volontà delle parti.

Il contratto, e la sua eventuale modifica, dovrà essere redatto in forma scritta.

La retribuzione corrisponderà alla percentuale di prestazione parametrata all'orario normale.

La prestazione part time potrà essere orizzontale, verticale o mista.

Le modalità orarie o giornaliere potranno essere modificate solo con contratto scritto tra le parti.

Nel contratto di lavoro part time, le parti potranno prevedere o escludere la possibilità di lavoro supplementare.

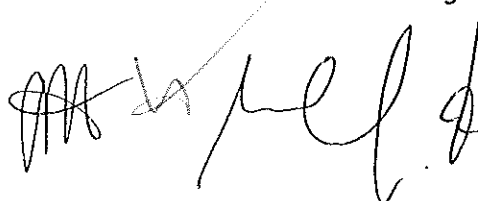
#### **Art. 14) LAVORO RIPARTITO**

Il contratto di lavoro ripartito (c.d. Job Sharing) è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

La coppia di lavoratori interessati potrà anche appartenere a livelli diversi.

La retribuzione sarà corrisposta in ragione dell'effettiva prestazione dei due lavoratori.

In caso di inadempimento, anche di uno solo dei due lavoratori coobbligati, il titolare dello studio potrà risolvere il rapporto con entrambi i lavoratori. Le sanzioni disciplinari conservative saranno invece irrogate individualmente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'M. P. d.', located at the bottom right of the page.



## **Art. 15) RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'**

### **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.

### **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'Assunta
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

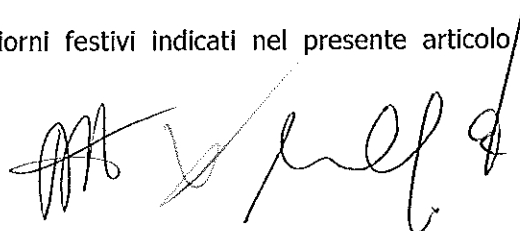
In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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.

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.

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.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.



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.

#### **FESTIVITA' ABOLITE**

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto dalla 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 12, 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 previsto per le festività da retribuire (nazionali e infrasettimanali).

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 etc.), 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 da retribuire (nazionali e infrasettimanali).

#### **Art. 16) FERIE**

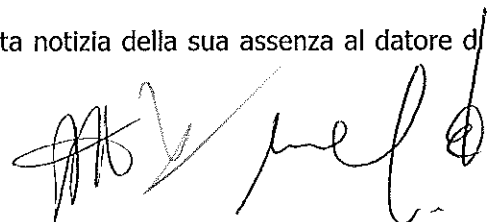
Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuale di 26 giorni lavorativi se si lavora anche il sabato e di 22 giorni lavorativi in caso di settimana corta, dal lunedì al venerdì, da godersi quanto a 15 giorni nel periodo delle ferie giudiziarie. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.

#### **Art. 17) PERMESSI**

Il personale ha diritto a 10 giorni di permesso retribuito per contrarre matrimonio, a 3 giorni di permesso retribuito per natalità e lutti familiari fino al terzo grado di parentela.

#### **Art. 18) GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE**

Il personale ha l'obbligo di dare preventiva e comunque immediata notizia della sua assenza al datore di lavoro.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located at the bottom right of the page.

In caso di mancata tempestiva comunicazione il datore di lavoro considererà l'assenza ingiustificata, trattenendo la retribuzione e potrà applicare l'eventuale sanzione disciplinare.

#### **Art. 19) NORME DISCIPLINARI**

Il personale ha l'obbligo di osservare il proprio dovere di diligenza ed il segreto di ufficio, di usare cortesia nei confronti del titolare, dei collaboratori dello studio e dei clienti.

Il personale dovrà tenere un comportamento consono al decoro dello studio legale ed un abbigliamento dignitoso, oltre a curare il proprio aspetto personale in linea con quanto indicato dal proprio datore di lavoro.

Le mansioni di cui ai profili professionali dovranno essere assolte con scrupolo ed estrema precisione, in considerazione dei danni che possono derivare all'attività professionale da distrazioni ed errori.

Al personale è fatto obbligo di riferire al titolare o ai suoi collaboratori ogni rilevante circostanza relativa agli adempimenti professionali (scadenze, depositi, adempimenti fiscali, etc.).

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario di lavoro se non per esigenze di servizio. Solo previa autorizzazione il personale può allontanarsi dal lavoro per ragioni estranee al servizio, in tal caso il datore di lavoro può chiedere il recupero delle ore di assenza.

Il ritardo ingiustificato superiore ai 15 minuti potrà essere sanzionato disciplinarmente ove lo stesso si verifichi per più di due volte in un mese.

Le sanzioni disciplinari sono le seguenti:

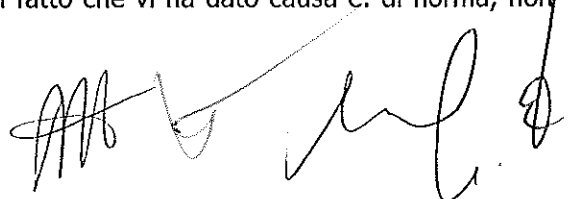
- 1) biasimo inflitto verbalmente per lievi mancanze;
- 2) biasimo scritto per mancanze più gravi o nel caso di recidiva di mancanze lievi;
- 3) multa nella misura massima di 4 ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- 5) licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
- 6) licenziamento disciplinare per giusta causa.

Il lavoratore, cui sono state irrogate due multe nell'arco di 365 giorni, potrà essere licenziato per giusta causa, ove gli sia contestato un ennesimo addebito di non lieve entità.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 giorni da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.



Per esigenze dovute a difficoltà nella fase delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché lo studio legale ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dagli articoli 4 e 5 del presente C.C.N.L.

Le parti si impegnano a precisare con successivo regolamento esemplificativo sia il carattere dei provvedimenti disciplinari e sia l'entità degli stessi.

Le norme suindicate, nonché quelle contenute nel regolamento esemplificativo, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

#### **Art. 20) RECESSO E PREAVVISO**

La parte che recede dal rapporto di lavoro deve dare un preavviso scritto di 3 mesi.

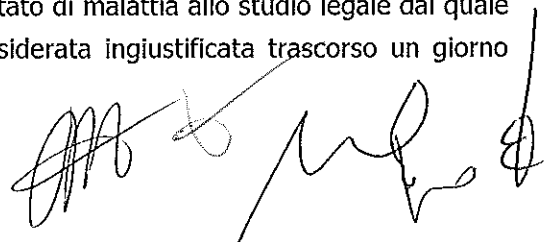
Le competenze di fine rapporto dovranno essere corrisposte nel termine di 30 giorni dalla cessazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla normativa di legge.

Vista la delicatezza della materia, le parti, si impegnano a definire uno specifico regolamento, subito dopo la sottoscrizione del presente CCNL, nel quale sarà individuata una dettagliata disciplina del diritto di conservazione del posto e del divieto di licenziamento.

#### **Art. 21) 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 dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia del proprio stato di malattia allo studio legale dal quale dipende in caso di mancata comunicazione l'assenza sarà considerata ingiustificata trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza.



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

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS ed ad un'integrazione a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere le seguenti misure:

100% della retribuzione di fatto per i primi tre giorni,

75% della retribuzione di fatto da 4 al 20 giorno

100% della retribuzione di fatto dal 21 giorno in poi.

Il datore di lavoro anticipa ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS

Gli importi dal datore di lavoro sono posti a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per qualsiasi ragione, l'indennità a suo carico, se tale indennità è corrisposta in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non erogata dall'INPS.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti

## **Art. 22) GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Le parti, vista 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, nel D. Lgs. N. 151/2001, nella Legge 92/2012 e nel D. L. 22/12/2012.

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

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

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

Gli elementi di cui alle lett. a; e b; sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che risponde della loro veridicità.

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, 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.

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

Le disposizioni che precedono valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

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.

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

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.

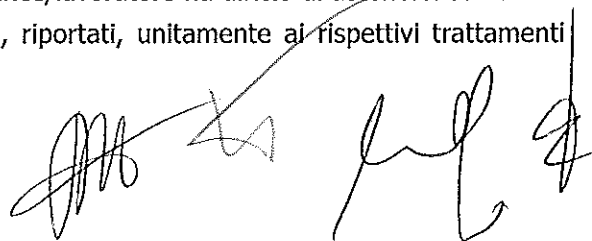
La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

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

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

#### **ASTENSIONE DAL LAVORO E PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO**

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:



## Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione provinciale del lavoro	<p>- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese(*1)</p> <p>- Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c) e d), D. Lgs. N. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)</p>	<p>Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.</p> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 28 febbraio 1980, n. 33.</p> <p>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.</p>	Copertura al 100%
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%

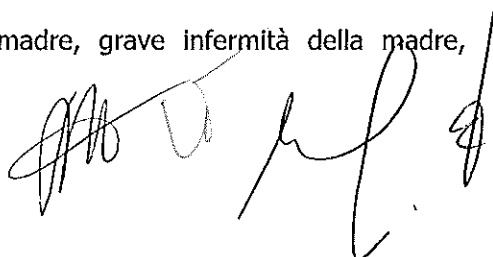
(\*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto.

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 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) o continuativi frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	<p>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).</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.</p> <p>Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mansilità supplementari.</p>	<p>Copertura la 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p>
Padre	6 mesi (*3)	<p>Nei primi 8 anni di vita del bambino.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4).</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p>

(\*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.

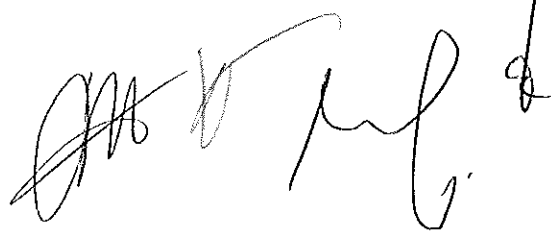
(\*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.



### Allattamento (riposi orari)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabile.  Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.  L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaggio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili.  Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

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



## Malattia del bimbo

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

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

In ogni caso, nel pieno rispetto della normativa vigente, vanno attuati tutti i principi "flessibili", se richiesti, al fine di agevolare al massimo le persone e le famiglie interessate.

## Art. 23) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

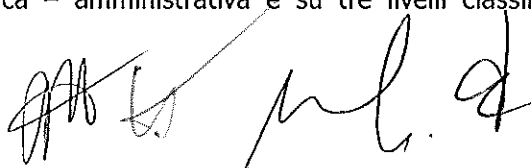
Le parti prendono atto che i processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa da un lato, e l'evoluzione delle dinamiche formative e professionali dall'altro, hanno comportato la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, in favore di una normativa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

Le parti riconoscono che il settore degli studi legali è un segmento molto importante per il mercato del lavoro nazionale e costituisce lo sbocco professionale privilegiato per i sempre più numerosi dipendenti e lavoratori cui non corrisponde un'adeguata domanda di lavoro.

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

## Art. 24) DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

Nell'ottica di rendere l'istituto della classificazione del personale uno strumento più dinamico e più rispondente alla sempre maggiore complessità organizzativa degli studi legali, le parti hanno convenuto di inquadrare i lavoratori cui si applica il presente C.C.N.L. in una classificazione articolata su tre Aree – Area tecnica-operativa, Area amministrativa, Area giuridica – amministrativa e su tre livelli classificatori e



retributivi, 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 C.C.N.L. sono classificati come segue ed in ogni caso in base all'Area di appartenenze:

#### **AREA TECNICA-OPERATIVA**

Fanno parte di questa specifica Area tutti coloro che sono inquadrati nel primo livello e sono in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche; esplicano mansioni esecutive dietro precise direttive e su progetti predeterminati dallo studio legale.

Titoli di studio: licenza elementare – licenza media – diploma

#### **AREA AMMINISTRATIVA - CONTABILE**

Fanno parte di questa particolare Area tutti coloro che sono inquadrati nel II livello e sono in possesso di approfondite conoscenze nell'ambito amministrativo generale e contabile, svolgendo mansioni di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale; esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale anche nel campo informatico.

Titoli di studio: Diploma, Laurea breve o Laure normale.

#### **AREA GIURIDICA - AMMINISTRATIVA**

Fanno parte di questa importante Area tutti coloro che sono inquadrati nel III livello e sono in possesso di elevata conoscenza giuridica e amministrativa, svolgendo mansioni direttive e di enorme responsabilità, con carattere di continuità, in assoluta autonomia operativa, con poteri di discrezionalità decisionale e gestionale, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, garantendo l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio legale; esplicano mansioni direttive caratterizzate da altissimo contenuto professionale anche nel campo informatico.

Titoli di studio: Diploma con almeno 5 anni di anzianità nella specifica attività, Laurea breve con almeno 2 anni di anzianità nella specifica attività, Laurea normale.

### **Art. 25) PROFILI PROFESSIONALI E LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

#### **I Livello**

Lavoratori che eseguono mansioni semplici senza autonomia decisionale, ad esempio: mansioni di dattilografia, fotocopiatrice, gestione posta elettronica, centralino telefonico, commissioni esterne, notificazioni, ritiro di atti e fascicoli, maneggio di denaro esclusivamente per pagamenti predefiniti (posta, banca, Valori bollati), cura dell'archivio e della biblioteca dello studio secondo le direttive impartitegli, svolgimento altresì di ogni altra mansione d'ordine.

#### **II Livello**

Lavoratori, che in possesso di adeguate conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto di contenuto professionale, con autonomia nell'ambito delle direttive ricevute: oltre alle mansioni di cui

al I livello il lavoratore di II livello hanno maneggio di denaro, gestiscono la corrispondenza informativa ordinaria con clienti e fornitori, impostano gli atti sulla base di schemi predisposti, gestiscono l'agenda legale e le scadenze relative agli adempimenti fiscali e legali, hanno la responsabilità della posta certificata, curano e gestiscono l'archivio dello studio; svolgono, altresì, le funzioni informatiche.

### **III Livello**

Lavoratori diplomati o laureati che, oltre a svolgere le mansioni del II livello, ed occasionalmente quelle del I livello, collaborano con il titolare dello studio con ampia autonomia nell'organizzazione complessiva dello studio legale; tengono i rapporti con i consulenti dello studio (commercialista e consulente del lavoro), contrattano con i fornitori relativamente alle attrezzature ed ai materiali di consumo dello studio, redigono le parcelle e ne curano la riscossione, tengono la contabilità dello studio in autonomia ovvero collaborando con il commercialista e il consulente del lavoro; svolgono, altresì, le funzioni di direzione nel campo informatico.

### **Art. 26) COLLABORAZIONI PROFESSIONALI**

Lo studio legale può avvalersi di collaboratori professionali con contratto di lavoro autonomo (a partita IVA) per le mansioni relative al III livello, sempreché tale prestazione non abbia vincolo di orario ed il rapporto con il titolare dello studio sia improntato al mero coordinamento.

### **Art. 27) LIVELLI RETRIBUTIVI**

La retribuzione mensile sottoindicata sarà corrisposta per l'orario di 40 ore settimanali e per 13 mensilità nell'anno solare.

1° LIVELLO: Euro 1.200,00

2° LIVELLO: Euro 1.350,00

3° LIVELLO: Euro 1.500,00

I suddetti importi conglobano l'indennità di contingenza.

### **Art. 28) SCATTI DI ANZIANITÀ**

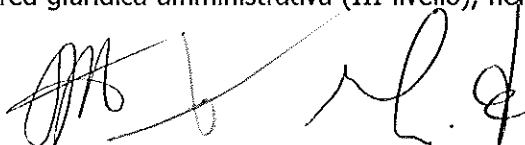
Per l'anzianità maturata presso lo stesso studio legale il lavoratore avrà diritto ad uno scatto triennale dell'importo globale di euro 35,00 mensili per il 1° livello, euro 50,00 mensili per il 2° livello e di euro 65,00 mensili per il 3° livello.

Gli scatti di anzianità saranno ripartiti e matureranno come da tabella successiva:

Alla fine del triennio euro 35,00 per il 1° livello	Alla fine del triennio euro 50,00 per il 2° livello	Alla fine del triennio euro 65,00 per il 3° livello
--	--	--

### **Art. 29) POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

I lavoratori che svolgono attività di alta responsabilità e diligenza oppure di direzione di risorse umane, hanno diritto, altresì, a percepire una specifica indennità di posizione organizzativa nell'ambito dell'area amministrativa-contabile (II livello) e nell'ambito dell'area giuridica-amministrativa (III livello), nelle forme



seguenti: euro 40,00 per dodici mesi per i lavoratori dell'area amministrativa-contabile (II livello) ed euro 50,00 per dodici mesi per i lavoratori dell'area giuridica-amministrativa (III livello). A tal proposito, le parti si impegnano a definire uno specifico regolamento che sarà, successivamente, esplicitato e chiarito attraverso una circolare attuativa.

#### **Art. 30) PASSAGGI DI LIVELLO**

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; tuttavia, qualora il lavoratore percepisca nel livello inferiore una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, questa sarà riassorbita.

#### **Art. 31) 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 esse derivino.

Eventuali superminimi saranno considerati riassorbiti dagli aumenti contrattuali intervenuti successivamente.

#### **Art. 32) DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa.

Il contratto può essere disdetto per iscritto da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

#### **Art. 33) IMPEGNO PER LA PROSSIMA TORNATA CONTRATTUALE**

Le parti, inoltre, si impegnano a riconoscere un incremento salariale base, nonché un ulteriore miglioramento economico complessivo, a partire dal prossimo C.C.N.L.

ANAI - Dany R. Tolo

CSE  
CSE Folsom  
Antonio Nespoli