FIDAP IMPRESE, Federazione Italiana Datoriali e Pensionati, Confederazione Nazionale delle PMI dei lavoratori Autonomi e dei Pensionati - Associazione di Datori di Lavoro, rappresentata dal proprio Presidente Avv. Battaglia Luciano

FISAL ITALIA, Federazione Italiana Sindacato Anziani e Lavoratori, Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati - Associazione dei Lavoratori, rappresentata dal Vice Presidente Dott. Marra Domenico

SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO

CCNL PER I DIPENDENTI DEL SETTORE STUDI PROFESSIONALI E AGENZIE DI ASSICURAZIONI

ROMA, 25/11/2019

PREMESSA AL CCNL

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, 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, ed il relativo personale dipendente.

SOMMARIO

PARTE GENERALE

Art. 1 – Classificazione del personale

Art. 2 – Assunzione e durata del periodo di prova

Art. 3 – Apprendistato

Art. 4 – Disciplina comune dell'Apprendistato

Art. 5 – Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Art. 6 – Apprendistato Professionalizzante

Art. 7 – Apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 8 – Apprendistato per il praticantato

Art. 9 – Contratto a tempo parziale

Art. 10 – Lavoro a tempo determinato

Art. 11 – Contratto di Reimpiego

Art. 12 – Somministrazione di lavoro e lavoro intermittente

Art. 13 – Telelavoro

Art. 14 – Orario di lavoro

Art. 15 – Lavoro Straordinario

Art. 16 – Riposo settimanale e Festività

Art. 17 – Ferie

Art. 18 – Permessi e congedi

Art. 19 – Maternità e Paternità

Art. 20 – Trasferte e Missioni

Art. 21 – Malattie e Infortuni

Art. 22 – Sospensione dal lavoro

Art. 23 – Scatti di anzianità

Art. 24 – Trattamento economico

Art. 25 – Mensilità supplementari "Tredicesima Mensilità"

Art. 26 – Mensilità supplementari "Quattordicesima Mensilità"

Art. 27 – Risoluzione del rapporto di lavoro e Preavviso

Art. 28 – Norme disciplinari

Art. 29 – Attività Sindacale

Art. 30 – Secondo livello di contrattazione

Art. 31 – Vigenza Contrattuale

Art. 32 – Contributi di assistenza contrattuale

Art. 33 – Esclusione di stampa

Art. 34 – Archivio Contratti

Art. 35 – Tabella Retributiva e ore di formazione Apprendistato

Inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria, per tutto il territorio Nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le aziende elencate nelle diverse categorie di appartenenza e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

(2) Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

(3) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di Categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti.

(4) In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni all'E.N.A.B. IMPRESE Ente Nazionale Autonomo Bilaterale e Organismo Paritetico Nazionale.

(5) Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono, pertanto, obbligatorie per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(6) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme Regionali, Nazionali e Comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al Fondo Interprofessionale, il quale ha il compito di effettuare la formazione, riqualificazione e aggiornamento continuo dei dipendenti, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(7) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

SFERA DI APPLICAZIONE

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

A) Area professionale Economico-Amministrativa

Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente.

B) Area Professionale Giuridica

Avvocati, Notai, altre professioni di valore equivalente.

C) Area Professionale Tecnica

Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari, Agrotecnici, altre professioni di valore equivalente.

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 e Agenzie di Assicurazioni

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

(2)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.

(3)Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 1 – Classificazione del personale

(1)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 C.C.N.L. in una classificazione articolata su 5 (cinque) Aree (1.Area Economica/Amministrativa, 2.Area Giuridica, 3.Area Tecnica, 4.Area Medico-Sanitaria ed Odontoiatrica, 5.Altre attività professionali intellettuali) e su 8 (otto) livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "Quadri",

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

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

Livello Primo (I)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile Servizio Amministrativo e Contabile; Esperto di sviluppo organizzativo.

Livello Secondo (II)

Appartengono al Livello Secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto 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), nonché i lavoratori che su incarico del titolare dello studio curano gli aspetti organizzativi della struttura assicurandone il buon funzionamento, occupandosi della gestione della location, delle forniture, dei servizi utilizzati in studio e della contrattualistica.

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

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

Appartengono al Livello Terzo Super i lavoratori che in possesso di specifiche competenze in campo informatico svolgono in condizioni di autonomia la gestione dell'hardware e del software di studio, l'attività di aggiornamento dei gestionali utilizzati. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) AREA GIURIDICA

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

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

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

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

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente addetto alla gestione, organizzazione e pianificazione delle udienze; 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 (III Super)

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

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

Livello Terzo (III)
Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio e/o dell'attività professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di

strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti, nonché alla gestione del report periodico dell'attività di billing; Addetto alle ricerche ipotecarie e catastali; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e atti legali; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile.

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

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

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

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

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

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

C) AREA TECNICA

Quadri

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

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

Livello Primo (I)

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

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

Livello Secondo (II)

Appartengono al Livello Secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo

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

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

Livello Terzo Super (III Super)

Appartengono al Livello Terzo Super i lavoratori che, in possesso di 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 alla progettazione di cantiere in tutti gli ambiti specialistici; Tecnico di laboratorio; Tecnico prospettore, esperto nell'utilizzo di strumentazioni geologiche; Addetto all'organizzazione della movimentazione ed alla catalogazione delle opere d'arte.

Livello Terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative, professionali comunque acquisite o mansioni di concetto

operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

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

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

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

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

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

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

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

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA

Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla L. 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 4 (quattro) fasce, appartengono:

1.Quadri fascia A
Direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche;

2.Quadri fascia B
Direttore di laboratorio analisi collegato allo studio professionale - Direttore Sanitario di struttura monospecialistica; Direttore Tecnico di branca sanitaria - Direttore Smministrativo (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

3.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.

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

Livello Primo (I)

Appartengono al Livello Primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea nello specifico settore di competenza dello studio, iscritti nell'Albo dell'Ordine Professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con poteri di discrezionalità decisionale, nel

proprio ambito di competenza, e con responsabilità di direzione esecutiva su settori o progetti predeterminati dallo studio professionale.

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

Livello Secondo (II)

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

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

- Classe delle lauree in Professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria: Ostetrica, Ostetrica Infermiere, Infermiere generale, Infermiere generale pediatrico - Infermiere pediatrico - Ostetrica/o sanitario.

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

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

- Classi delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione: Assistente Sanitario, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Livello Terzo Super (III Super)

Appartengono al Livello Terzo Super i lavoratori che, in possesso di 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; Coadiutore Amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Operatore professionale sanitario; Tecnico Ortopedico, Odontotecnico, Ottico; Massaggiatore, Educatore Professionale; Personale dell'assistenza sociale; Capo Ufficio tecnico o amministrativo

Livello Terzo (III)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia con esperienza lavorativa di almeno 18 (diciotto) mesi nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al Livello Quarto Super; Tecnico Veterinario con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi; Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO); Segretario Unico che svolga, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine; Contabile di concetto; Segretario di concetto; Segretario Unico eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa.

Livello Quarto Super (IV Super)

Appartengono al Livello Quarto Super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche 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.

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale
Tenuto conto del riconoscimento da parte del Ministero della Salute del profilo professionale dell'Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) quale profilo di attenzione sanitaria già trasmesso per il suo recepimento alla Conferenza Stato Regioni; tenuto altresì conto che tale riconoscimento deriva da quanto definito con lo specifico protocollo stipulato tra Filcams - Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs - Uil e Andi il 9 gennaio 2001.

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

E) ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALI INTELLETTUALI E AGENZIE DI ASSICURAZIONI

Quadri

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

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

Livello Primo (I)

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

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

Livello Secondo (II)

Appartengono al Livello Secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri

lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti).

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

Livello Terzo Super (III Super)

Appartengono al Livello Terzo Super i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche ed in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni ricevute ed applicando procedure operativamente complesse relative al sistema contabile/amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, svolgono mansioni di concetto o attività polivalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed 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; Responsabile gestione mandati; Supervisore di controllo processi in phone o in home collection, Supervisore gestione incassi; Addetto business analisys nell'ambito della tutela del credito.

Livello Terzo (III)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Contabile di concetto; Segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Collaboratore indagini e ricerche documenti presso Pubblici Uffici; Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e

traduzione di lettere e documenti; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali e/o di studio professionale unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro; Addetto gestione prodotto nel settore della tutela del credito; Addetto gestione incassi; Supervisore in phone ed home collection

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

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

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

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

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

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

Art. 2 – Assunzione e durata del periodo di prova

(1)Prima della sua assunzione, il lavoratore dovrà presentare la relativa documentazione completa (ad esempio dati personali, curriculum vitae ed esperienze lavorative e/o formative ed altri documenti utili per l'assunzione).

(2)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.

(3)L´assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

(4)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 ed 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) l'informativa per la bilateralità.

(5)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.

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

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

(7)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.

(8)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.

(9)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.

Art. 3 – Apprendistato

L'apprendistato è disciplinato, nelle sue 4 (quattro) articolazioni tipologiche, dal D. Lgs. n. 167/2011 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

Art. 4 – Disciplina comune dell'Apprendistato

(1)La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di Apprendistato.

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

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

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

È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part time non sia inferiore al 60% (sessanta per cento) 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 Super 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 C.C.N.L.

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

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

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

C. Retribuzione

È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente C.C.N.L., tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Tutor

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

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

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

E. Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata dallo studio professionale, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento il format di registro di seguito allegato. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni,

documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).

F. Percentuale di conferma
Per poter assumere lavoratori apprendisti con il Contratto di Apprendistato Professionalizzante e di Mestiere, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 (diciotto) mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo ed 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 18 (diciotto) mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

G. Requisiti e capacità formativa
Le Parti riconoscono che qualora il 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 queste hanno la propria sede.

H. 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 30 (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.

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

Art. 5 – Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

(1)Le parti firmatarie del presente C.C.N.L., auspicando un maggiore e migliore utilizzo del Contratto di Apprendistato di Primo Livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

(2)È demandata alla Contrattazione Nazionale o di Secondo Livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni o dalle Province Autonome di Trento e Bolzano. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'Apprendistato Professionalizzante in quanto compatibile ed eccezion fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione.

Art. 6 – Apprendistato Professionalizzante

A) Piano formativo
I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante.

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

B) Durata e percorso formativo
La durata della formazione e del Contratto di Apprendistato Professionalizzante o di mestiere ed il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto dal 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 30 (trenta) mesi e la durata massima di 36 (trentasei) mesi.

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

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

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

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. 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.

C) Modalità par l'erogazione della formazione
La formazione può essere svolta anche in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di tele-affiancamento 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 le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

D) Formazione professionalizzante e di mestiere

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

- conoscere i servizi e le attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;

- conoscere le 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 ed i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;

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

- conoscere in modo specifico eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;

- conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

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

Art. 7 – Apprendistato di alta formazione e ricerca

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

(2)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.

(3)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.

(4)Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca. È delegato alla contrattazione di Secondo Livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011.

Art. 8 – Apprendistato per il praticantato

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

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

(3)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.

Art. 9 – Contratto a tempo parziale

(1)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 C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

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

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

(3)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.

(4)Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente Contratto secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

(5)In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del C.C.N.L., 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.

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

a. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto e 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.

b. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente C.C.N.L..

c. 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. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

d. 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.

(7)I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi dell'art. 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo

pieno a richiesta del lavoratore.

(8)Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

(9)Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1902, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

(10)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.

(11)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.

(12)La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

(13)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.

(14)Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e di giustificato motivo di licenziamento.

(15)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.

(16)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% (dieci per cento) limitatamente alla durata della variazione.

(17)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.

(18)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.

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

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

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

(22)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 C.C.N.L., per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

(23)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.

(24)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.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai "Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente C.C.N.L. e spettante all'atto della corresponsione.

(25)In caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, con la domenica in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione.

(26)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 6 (sei) giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

(27)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.

(28)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.

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

Art. 10 – Lavoro a tempo determinato

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

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

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

(4)In relazione alle mansioni per la quale il Contratto è stato inizialmente stipulato, sono ammissibili complessivamente un massimo di 4 proroghe.

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

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

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

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

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

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

(8)Detti limiti non si applicano alle seguenti ipotesi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i primi 18 (diciotto) mesi elevabili a 24 (ventiquattro) mesi dalla contrattazione territoriale;

b) per ragioni di carattere sostitutivo;

c) con lavoratori di età superiore a 55 (cinquantacinque) anni.

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

(10)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 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo.

(11)I lavoratori assunti con più di un contratto a termine dallo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a tempo determinato, per lo svolgimento delle medesime mansioni, nei dodici mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Tale diritto deve essere esercitato dal lavoratore entro 3 (tre) mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto.

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

(13)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.

(14)In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

(15)In caso di sostituzione del lavoratore, di cui sia programmata l'assenza, derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26/3/2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto del lavoratore sostituito di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

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

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

(18)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.

(19)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.

Art. 11 – Contratto di Reimpiego

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

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

(3)Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al V Livello.

Art. 12 – Somministrazione di lavoro e lavoro intermitente

(1)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 ogni caso, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative:

- dichiarazioni annuali nell'area professionale economica-amministrativa e nelle altre attività professionali;

- archiviazione documenti per tutte le aree professionali;

- informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali.

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

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

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

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

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

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

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

g) la retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base. La retribuzione oraria deve comunque essere nel rispetto del trattamento minimo previsto dal C.C.N.L. 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.

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 ad 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 e dai ratei di mensilità aggiuntive.

Art. 13 – Telelavoro

(1)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 sono caratterizzate dalla 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 ed il legame, di natura subordinata, con l'azienda.

(2)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.

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

(4)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:

a) Volontarietà delle parti;

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

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

d) 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;

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

f) 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;

g) Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei;

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

i) 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.

(5)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 C.C.N.L..

(6)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.

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

(8)Le Parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente C.C.N.L..

(9)È fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezione 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.

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

(11)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.

(12)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.

(13)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 da garantire la trasparenza dei controlli.

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

(15)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.

(16)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.

(17)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.

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

(19)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.

(20)Salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei, il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

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

(22)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.

(23)In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 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.

(24)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.

(25)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.

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

(27)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.

(28)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.

(29)I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D. Lgs. n. 81/2008.

(30)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.

Art. 14 – Orario di lavoro

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

(2)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.

(3)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.

(4)L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.

(5)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 8 (otto) o 4 (quattro) ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

B. Orario di lavoro su 6 (sei) giorni

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà di norma entro le ore 13 (tredici) del Sabato.

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

Limitatamente alla vigenza contrattuale, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente Contratto i permessi di cui alle lett. A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal 12 (dodicesimo) mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 24 (ventiquattresimo) mese dalla data di assunzione fino al 36 (trentaseiesimo) mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego i permessi di cui alle lett. A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal 6° (sesto) mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 12° (dodicesimo) mese dalla data di assunzione fino al 18° (diciottesimo) mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

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

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

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

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatti salvi gli obblighi inerenti ai controlli medici preventivi e periodici di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 66/2003, potranno disciplinare, con apposite norme, tematiche, quali: Definizione di lavoro notturno, Limitazioni al lavoro notturno, Durata della prestazione, Trasferimento al lavoro diurno, Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva, Rapporti sindacali, Doveri di informazione, Misure di protezione personale e collettiva.

È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

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

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

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

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

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

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

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

Art. 15 – Lavoro Straordinario

(1)Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente Contratto.

(2)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.

(3)L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

(4)Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

(5)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 e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali e le otto ore giornaliere;

- 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;

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

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

Art. 16 – Riposo settimanale e Festività

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

(2)Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività Nazionali

25 aprile - Ricorrenza della Liberazione

1° maggio - Festa dei lavoratori

2 giugno – Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

Capodanno - 1 gennaio

Epifania - 6 gennaio

Lunedì di Pasqua - Mobile

Festa dell'Assunzione - 15 agosto

Ognissanti – 1 novembre

Immacolata Concezione - 8 dicembre

Natale - 25 dicembre

S. Stefano - 26 dicembre

Solennità del S. Patrono - Mobile

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

B. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

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

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

(3)Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della L. 5 marzo 1077, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e cioè:

S. Giuseppe - 19 Marzo

Festa dell'Ascensione - Mobile

Festa del Corpus Domini - Mobile

S.S. Pietro e Paolo - 29 Giugno

(4)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.

(5)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.

Art. 17 – 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.

(3)È facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie, di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del D.Lgs. n. 66/2003 in materia.

(4)Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

(5)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.

(6)Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

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

(8) 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 ed 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.

Art. 18 – Permessi e congedi

(1)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.

(2)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.

(3)La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la legge n. 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

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

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

(4)La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo ed 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.

(5)Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b) dei precedenti commi, 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.

(6)I congedi, di cui al presente articolo, sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente Contratto.

(7)La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con

handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, della L. 5 febbraio, 1992, n. 104 e dell'art. 2, della L. 27 ottobre 1993, n. 423 e cioè:

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a 3 (tre) anni con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli 8 (otto) anni di età del bambino, secondo le condizioni di legge.

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

c. Dopo il 3° (terzo) anno e fino al 18° (diciottesimo) anno di età del bambino, 3 (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.

(8)Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c) comma 7 del presente articolo, sono fruibili a condizione 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).

(9)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, legge n. 104/1992.

(10)I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) comma 7 del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

(11)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.

(12)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, legge n. 104/1992.

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

(14)La persona maggiorenne con handicap, in situazione di gravità documentata, può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lett. c) comma 7 del presente articolo. Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

(15)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.

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

(17)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, legge n. 584/1967, artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.

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

(19)I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.

(20)Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

(21)I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.

(22)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.

(23)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.

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

- Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone: il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

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

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

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

  - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

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

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

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

(25)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.

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

(27)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.

(28)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.

(29)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.

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 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dalle Norme Disciplinari.

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 2 (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; il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare un 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.

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.

Art. 19 – Maternità e Paternità

(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.

(2)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.

(3)Gli elementi di cui alle lett. a) e b) del comma 2 del presente articolo sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

(4)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.

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

(6)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.

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

(8)Le disposizioni di cui al punto 7) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato;

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

(8 ter)Il padre lavoratore dipendente, entro 15 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

(8 quater)In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 8 bis e 8 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

(9)Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La

predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

(10)I congedi di cui ai precedenti commi 8 bis e 8 ter non possono essere frazionati ad ore.

(11)Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi 3 (tre) mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:

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

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

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

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

(12)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.

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

(13 bis)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).

(13 ter)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.

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

(15) 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.

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

(17)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. n.151/2001.

B) Congedo obbligatorio di paternità

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

C) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)

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

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

D) Riposi orari e malattia del bambino

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

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 90 (novanta) giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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 di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro	-Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (1) -Dopo il parto (la nascita del bambino): 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).	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della L. 23 dicembre 1970, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della L. 28 febbraio 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	Copertura al 100%
Padre (2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bambino	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100 %

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

(2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

Congedo obbligatorio di paternità

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Padre	1 giorno	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della L. 28 febbraio 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.	Copertura al 100%

Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Genitore	Durata	Periodo di 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 e 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 d'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 d'integrazione da parte dell'interessato.

(3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.
(4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.
La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 (undici) mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lett. b), della legge n. 92/2012. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012, "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo".

Allattamento (riposi orari)

Genitore	Durata	Periodo di 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'art. 8 della L. 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 bambino

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'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 bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.
(6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.			

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

In particolare:

- la volontà, di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 (quindici) giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo; quest'ultima dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative;

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

- per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a

richiesta, 174 ore di congedo;

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

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

- il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell´ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal C.C.N.L.;

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

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientrano in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

•Riduzioni o variazioni dell'orario

Fermo restando la durata dell'orario settimanale normale, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 56 ore.

Oltre alla riduzione di cui al comma 1, i lavoratori avranno diritto alla riduzione dell'orario annuale pari a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/1977.

Le riduzioni verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

•Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a) lavoro straordinario diurno feriale: 15%;

b) lavoro straordinario notturno: 30%;

c) lavoro straordinario festivo: 25%;

d) lavoro straordinario festivo notturno: 35%.

•Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

I minori, di cui al comma precedente, hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

•Riposo dei minori

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge n. 977/1967, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Art. 20 – Trasferte e missioni

(1)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 tal caso al personale compete:

a. il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;

b. il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;

c. 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.

(2)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.

(3)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.

(4)Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto c) del comma 1 del presente articolo.

(5)Per tutte le missioni effettuate dal 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.

(6)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:

- il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve);
- il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 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 6 (sei) mesi.

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

- 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;
- il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 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 6 (sei) mesi.

(7)Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.

(8)Le diarie o rimborsi, di cui al presente articolo, saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi, di cui al presente articolo, fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.

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

Art. 21 – Malattie ed Infortuni

(1)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.

(2)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.

(3)Si applica anche al settore degli Studi Professionali quanto previsto dall'art. 55-septies del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, legge 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.

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

(5)In tal 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.

(6)Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato ad 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.

(7)L´assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dalle Norme Disciplinari.

(8)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.

(9)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.

(10)Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

(11)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.

(12)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.

(13)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´art. 5 della L. 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, nonché l´obbligo dell´immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l´assenza sarà considerata ingiustificata.

(14)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.

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

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

(17)In assenza della richiesta di aspettativa 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.

(18)Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

(19)Durante il periodo di malattia 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 3 (tre) giorni (periodi di carenza);

- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.

(20)Per i lavoratori nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

- per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione,

- par il 9° mese: 70% della retribuzione.

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

(22)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.

(23)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.

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 ed 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.

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (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.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'Inail.

Ai sensi della L. 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.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Art. 22 – Sospensione dal lavoro

(1)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.

(2)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.

Art. 23 – Scatti di anzianità

(1)Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, a 8 (otto) scatti triennali. La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.

(2)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

(3)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.

(4)Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

(5)In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data del 1° ottobre 2011 sarà ricalcolato in base ai valori indicati nella tabella suesposta.

(6)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.

Art. 24 – Trattamento economico

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

a. Paga base tabellare conglobata
b. Eventuali scatti di anzianità
c. Eventuali assegni "ad personam"
d. Eventuali Superminimi

(2)La retribuzione globale annua, di cui al presente articolo, viene erogata in 13 (tredici) mensilità.

(3)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.

(4)Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

(5)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.

(6)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).

(7)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.

(8)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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Validità dal 01/01/2020

Livelli	Minimo	Totale
Quadri	2.133,31	2.133,31
I	1.887,84	1.887,84
II	1.644,37	1.644,37
III Super	1.525,23	1.525,23
III	1.511,37	1.511,37
IV Super	1.465,62	1.465,62
IV	1.413,11	1.413,11
V	1.315,12	1.315,12

Art. 25 – Mensilità supplementari "Tredicesima Mensilità"

(1)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.

(2)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.

(3)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.

Art. 26 – Mensilità supplementari "Quattordicesima Mensilità"

(1)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 ed in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

(2)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.

(3)Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Art. 27 – Risoluzione del rapporto di lavoro e Preavviso

(1)La comunicazione del recesso intimato, ai sensi dell'art. 2119 c.c., 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'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

(2)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.

(3)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.

(4)Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro un mese dal licenziamento.

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**	**oltre i 10 anni di anzianità**
Quadri	90	120	150
I	90	120	150
II	60	90	120
III Super	30	40	50
III	30	40	50
IV Super	20	30	40
IV	20	30	40
V	15	20	25

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

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

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

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

(5)Ai sensi del 2 comma dell'art. 2118 c.c., 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.

(6)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.

(7)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.

(8)La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1 comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente Contratto;
- eventuali scatti di anzianità;
- 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.

(9)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.

(10)A decorrere dal 1° giugno 1982 e fino al 31 marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c. come modificato dalla L. maggio 1962, n. 297.

(11)Ai sensi e per gli effetti del 2 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 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 alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

(12)Non saranno invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

(13)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.

(14)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 L. 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(15)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.

(16)L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

(17)Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 1978.

(18)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.

(19)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.

(20)L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto. Sono fatti salvi migliori trattamenti in uso.

(21)In conformità della norma contenuta nel 4 comma dell'art. 1 della L. 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dal lavoratore 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.

(22)Il lavoratore che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(23)Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora il lavoratore 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.

Art. 28 – Norme disciplinari

(1)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.

(2)Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

(3)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.

(4)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.

(5)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.

(6)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.

(7)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.

(8)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.

(9)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.

(10)Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione 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.

(11)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:

a. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

b. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;

c. multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;

d. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);

e. licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;

f. licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

(12)Secondo quanto previsto dall'art. 2119 c.c. e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui alla lettera f) comma 11 del presente articolo, 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'art. 2105 c.c., violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio;

- 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.

(13)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.

(14)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.

(15)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.

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

(17)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.

(18)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.

Art. 29 – Attività Sindacale

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

(2) Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Dirigenti sindacali

(1) Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;

b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

(2) L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui alle lettere a) e b) del comma 1 del presente articolo deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

(3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

(4) I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

(6) Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Permessi sindacali

(1) I componenti dei Consigli o Comitati e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

Diritti sindacali: i permessi retribuiti per i componenti delle R.S.A.

(1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a. n. 1 dirigente per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano da 16 a 49 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano da 50 a 249 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna R.S.A. nelle unità che occupano almeno 250 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

(2) Il lavoratore che intende esercitare il diritto, del presente articolo, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

(3) Le sole OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(4) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte vanno ripartite tra le OO.SS. di cui al precedente punto, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(5) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

(6) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

Rappresentante Sindacale del Territorio

(1) Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio (R.S.T.) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L.

(2) Al R.S.T. competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

(3) Al R.S.T. competono, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, le seguenti prerogative:

•diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;

•diritto di affissione;

•diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;

•diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

(4) In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 5 dipendenti i lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Diritti sindacali

(1) I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

(2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Diritto di affissione

(1) La R.S.A. ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

(2) Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro.

(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

Assemblea

(1) Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

(2) Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle R.S.A. costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

(3) La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

(4) Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 12 (dodici) ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

(5) Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.

(6) Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e la continuità del servizio ai clienti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle OO.SS. locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Referendum

(1) Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Norma di rinvio

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

Art. 30 – Secondo livello di contrattazione

Contrattazione integrativa

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello territoriale, aziendale o in altro ambito. Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a 3 (tre) anni.

(2) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge a livello territoriale per le aziende che occupano sino a 15 (quindici) dipendenti e, comunque, per le aziende che occupano più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale.

(3) In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

(4) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(5) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole Organizzazioni Nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

Premio di risultato

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi, di cui al presente articolo, sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

(5) Le erogazioni, di cui sopra, avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale prevista dall'articolo 1, comma 67, della Legge n. 247/2007 e dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del D.L. n. 93/2008 e successive modificazioni.

Materie della contrattazione

(1) Fatte salve ulteriori specifiche intese tra le Parti, sono demandate alla contrattazione di secondo livello le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del D.lgs. n. 198/2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello Nazionale;

b) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto in materia di contratto a tempo parziale;

d) stipula di contratti con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge 29 febbraio 1987, n. 56, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

g) intervallo per la consumazione dei pasti;

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

l) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalla contrattazione Nazionale;

m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale;

n) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;

p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

q) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;

r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;

s) premio di risultato;

t) regolamentazione nastro orario stagionali;

u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Clausole di uscita

(1) Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi, accertate dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente C.C.N.L.

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti il C.C.N.L., salva successiva proroga concordata dalle stesse Parti.

Art. 31 – Vigenza Contrattuale

Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, per quanto riguarda la parte normativa, decorrerà dal 01/01/2020 e sarà valido sino al 31/12/2023, mentre per la parte economica saranno previsti aumenti biennali a partire dalla data di decorrenza.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata A/R almeno tre mesi prima della scadenza.

(3) 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.

Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

(2) Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

(3) In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al 50% (cinquanta per cento) della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.

(1) In caso di prima applicazione del presente C.C.N.L., ai dipendenti precedentemente assunti con altri C.C.N.L., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.

(2) Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C.C.N.L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

(3) Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di C.C.N.L. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di C.C.N.L. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

(4) Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie e permessi, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 32 – Contributi di assistenza contrattuale

(1)All'atto del recepimento del presente C.C.N.L., i datori di lavoro tratterranno ai lavoratori non iscritti a FISAL ITALIA, una quota associativa straordinaria di 3 euro mensili, da trattenere sulla retribuzione immediatamente successiva alla data di applicazione del C.C.N.L., che riverseranno trimestralmente a FISAL ITALIA.

(2)I datori di lavoro verseranno un contributo di assistenza contrattuale a quota fissa di euro 20,00 a dipendente, o da calcolare sulla paga base e contingenza, nella misura dell'1% fino a15 dipendenti, da 16 a 50 dipendenti lo 0,80%, oltre il 51esimo dipendente lo 0,50%.

(3)I contributi di assistenza contrattuale potranno essere riscossi per il tramite dell'INPS e/o INAIL, anche per il tramite delle Organizzazioni Nazionali (convenzionate con INPS e INAIL) a cui F.I.DA.P. IMPRESE aderisce.

(4)Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto, la cui inosservanza comporta la perdita dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Art. 33 – Esclusione di stampa

(1)Il presente Contratto, conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Art. 34 – Archivio Contratti

(1)In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 963/1988, le parti contraenti il presente contratto si impegnano a inviare al C.N.E.L. (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivio contratti - via Lubin - Roma.

Contratto Di Apprendistato (facsimile)

Tra il/la sig./sig.ra ....., nato/a il ..... a ....., titolare dello studio/rappresentante legale della ditta ..... con sede a .....
via ..... attività aziendale .....
codice fiscale .....

Area professionale: [] economico-amministrativa [] giuridica [] tecnica [] medico-sanitaria e odontoiatrica [] altre attività professionali (barrare la casella corrispondente)

Come datore di lavoro –

e il/la sig./sig.ra ..... nato/a il ..... a ..... residente a .....
via ..... codice fiscale .....
titolo studio (es. diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea etc.) .....
crediti formativi (es. nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite etc.) .....

Come apprendista –

Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: nell'attività professionale/qualifica di .....

Nome del tutor interno: il/la sig./sig.ra .....

(1)La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal Contratto Collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di ..... mesi complessivi.

(2) La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a) di ..... mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;

b) di ..... mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi. Il periodo di apprendistato rimanente è di ..... mesi.

(3) Il rapporto di apprendistato inizia il ..... e si concluderà presumibilmente il .....

(4)In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

(5)Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

(6)Il piano formativo individuale è allegato al presente Contratto di Apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

(7)La sede lavorativa dell'apprendista è sita in .....
via ..... n. .....

(8)Il periodo di prova è di ..... giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

(9)All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria ..... La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro ..... (per 14 mensilità).

(10) Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalla legge o dal vigente C.C.N.L., si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali.

(11) L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o da collaboratori incaricati

dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;

c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dei percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;

d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

Il datore di lavoro ..... L'apprendista .....

Piano formativo individuale (facsimile)

RELATIVO ALL'ASSUNZIONE APPRENDISTATO AI SENSI DELL'ART 4 DEL D.LGS. N. 167/2011

Del sig./sig.ra .....

1. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro	
Partita iva	
Indirizzo della sede legale	
Indirizzo dell'unità operativa interessata	
Telefono	
Fax	
Email	
Legale Rappresentante	
C.C.N.L. applicato	

2. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome	
Codice Fiscale	
Data e luogo di nascita	
Cittadinanza	
Residenza	
Telefono	
Fax	
Email	

3. Contenuti contrattuali

Data di assunzione Qualifica da conseguire	
Durata del periodo di formazione Livello finale di inquadramento	

4. Tutor

Tutor aziendale	
Codice Fiscale	
Livello inquadramento	

5. Caratteristiche del percorso formativo

Area professionale di inserimento (*1)	– Area professionale economico-amministrativa – Area professionale giuridica – Area professionale tecnica
Profilo professionale di riferimento	Quadro ..... I Livello ..... II Livello ..... III Livello S ..... III Livello ..... IV Livello S ..... IV Livello .....

6. Formazione Professionalizzante

	Formazione professionalizzante e di mestiere	Ore
A	Conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dell'organizzazione	
B	Conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché della loro concreta applicazione all'interno dell'organizzazione	
C	Conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dell'organizzazione	
D	Conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro	
E	Conoscenza e utilizzo delle misure e dei mezzi di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche nel settore	
F	Conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dell'organizzazione	
	TOTALE	

7. Modalità per l'erogazione della formazione professionalizzante (*2) (barrare le caselle corrispondenti)

[] Formazione teorica in aula
[] Action learning
[] Affiancamento
[] On the job
[] E-Learning
[] Altro .....

Luogo e data .....

Firma Tutor ..... Firma Apprendista .....

(*1) A) Area professionale Economico – Amministrativa: Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; B) Area Professionale Giuridica: Avvocati, Notai, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; C) Area professionale Tecnica: Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari, Agrotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; D) Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica: Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Medici Veterinari e Psicologici, Operatori Sanitari, abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione; E) Altre attività professionali intellettuali: attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.

(*2) Action Learning: è una metodologia di sviluppo delle persone, basata sull'assunto che si "impara facendo", pertanto secondo questo approccio apprendere significa imparare ad agire efficacemente sperimentandosi nell'azione; Affiancamento: è una forma di apprendimento che si realizza attraverso un processo continuo di interazione con il tutor (o con un collega esperto) nell'ambiente lavorativo; On the job: si basa sul principio secondo il quale la persona apprende di continuo sul luogo di lavoro attraverso l'osservazione e l'applicazione pratica; E-Learning: è la formazione tramite una piattaforma multimediale, che avviene in autoformazione o con il supporto del tutor.

Art. 35 – Apprendistato: tabella retributiva e ore di formazione

a) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Tabella 1 - Tabella retributiva apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale		
Per i primi 12 mesi	45%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%	
Per i mesi successivi	65%	

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Tabella 2 - Profili professionali, durata e ore di formazione		
Profilo professionale	**Durata del periodo di apprendistato**	**Ore complessive di formazione**
Quadri, Livello I e Livello II	30 mesi	260
Livello III Super e Livello III	36 mesi	270
Livello IV Super e Livello IV	36 mesi	280

Tabella 3 - Tabella retributiva per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere		
Per i primi 12 mesi	70%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	85%	
Per i mesi successivi	93%	

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Tabella 4 - Tabella retributiva per l´apprendistato di alta formazione e ricerca		
Per i primi 12 mesi	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	50%	
Per i mesi successivi	60%	

Letto, firmato e sottoscritto

FIDAP IMPRESE

Il Presidente Nazionale FIDAP IMPRESE

Avv. Luciano BATTAGLIA

Il Vice Presidente Nazionale FISAL ITALIA

Dott. Domenico MARRA

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO CITTADINANZE LAVORATORI FISAL ITALIA