



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA STUDI PROFESSIONALI

Periodo di validità dal 01 Aprile 2021 al 31 Marzo 2024

Il giorno 17 marzo 2021 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Pietro Cavallini, 24 Roma, a conclusione delle trattative avviate il 20 Gennaio 2020 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

UNIMPRESA Unione Nazionale di Imprese, con sede legale in Roma via Pietro Cavallini 24 C.F. 90024240633 rappresentata dal Direttore Generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore e del Consigliere Nazionale Marco Pepe;

UNIMPRESA PROFESSIONI

con sede legale in Roma via Pietro Cavallini 24, rappresentata dai consiglieri nazionali Marco Massarenti e Rosario Pirrò

UNIAP, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal presidente Danilo Andolfo

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

F.I.A.L.C. - Conf.A.I.L. - Federazione Italiana Autonomi lavoratori Commercio, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38, rappresentata dal Segretario Confederale Sig. Annunziato Zavettieri;

è stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti delle imprese del commercio moderno, distribuzione e servizi, composto da 36 titoli, 141 articoli e 4 allegati.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

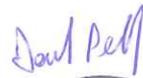
Roma, 17 marzo 2021

UNIMPRESA

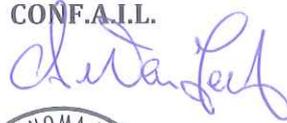


UNIMPRESA
PROFESSIONI

UNIMPRESA
PROFESSIONI

UNIAP



F.I.A.L.C.
CONF.A.I.L.

CONF.A.I.L.



INDICE

Premessa

Parte prima

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I

Relazioni Sindacali a Livello Nazionale di Settore

Relazioni Sindacali a Livello Nazionale

di Area Professionale E/O

di Area Professionale Omogenea

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

Art. 2 - (Esame su quadro socio-economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenee)

Titolo II

STRUMENTI BILATERALI NAZIONALI DI SETTORE

Art. 3 - (Commissione paritetica nazionale)

Art. 4 - (Gruppo di lavoro per le pari opportunità)

Art. 5 - (Ente bilaterale)

Art. 6 - (Finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale di settore)

Art. 7- Modalità versamento

Titolo III

Art. 8 - (Secondo livello di contrattazione)

Art. 8 bis - (Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale)

Art. 9 - (Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato)

Art. 10 - (Composizione delle controversie a livello decentrato)

Art. 11 - (Collegio arbitrale)

Art. 12 - (Funzionamento delle relazioni sindacali - UNI.COASCO)

Titolo IV

ATTIVITA' SINDACALE

Art. 13 - (Permessi per attività sindacale)

Art. 14 - (Rappresentanze sindacali - Rappresentanze sindacali unitarie)

Art. 15 - (Trattenuta sindacale)

Titolo V

TUTELE E WELFARE CONTRATTUALE

Art. 16 - (Tutela della dignità della persona sul lavoro)

Art. 17 - (Tutela della integrità psico-fisica dei lavoratori)

Art. 18 - (Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro)

Art. 19 - (Assistenza sanitaria integrativa)

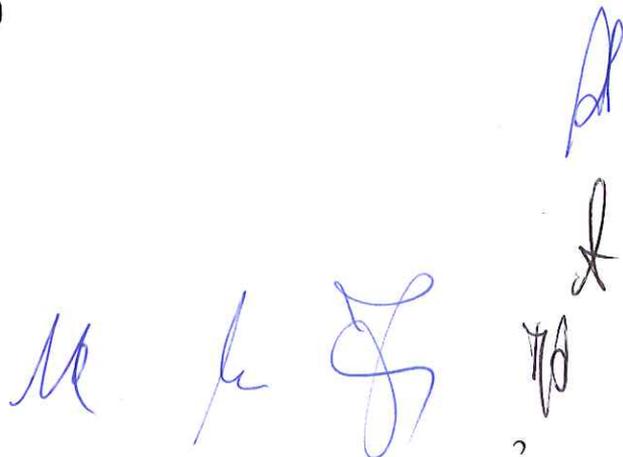
Art. 20 - (Previdenza complementare)

Titolo VI

FORMAZIONE

Art. 21 - (Obiettivi della formazione)

Art. 22- (Formazione continua)



Art. 23 - (Diritto allo studio)

Titolo VII

ORIENTAMENTO E FORMAZIONE AL LAVORO

Art. 24 - (Tirocini formativi e di orientamento)

Titolo VIII

MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 - (Forme e modalità di impiego)

Titolo IX

APPRENDISTATO

Art. 26 - (Disciplina dell'apprendistato)

Art. 27 - (Disciplina comune dell'apprendistato)

Art. 28 - (Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale)

Art. 29 - (Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)

Art. 30 - (Apprendistato di alta formazione e ricerca)

Art. 31 - (Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali)

Art. 32 - (Standard professionali)

Art. 33 - (Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato)

Titolo X

TEMPO PARZIALE (Part-Time)

Art. 34 - (Disciplina del rapporto a tempo parziale)

Art. 35 - (Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale)

Art. 36 - (Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

Art. 37 - (Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale)

Art. 38 - (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 39 - (Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 40 - (Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche)

Art. 41 - (Lavoro supplementare)

Art. 42 - (Principio di riproporzionamento)

Art. 43 - (Quota giornaliera della retribuzione)

Art. 44 - (Quota oraria della retribuzione)

Art. 45 - (Mensilità supplementari - Tredicesima e premio ferie)

Art. 46 - (Festività)

Art. 47 - (Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti)

Art. 48 - (Ferie)

Art. 49 - (Periodo di prova - Periodo di comporta - Termini di preavviso)

Art. 50 - (Condizioni di miglior favore)

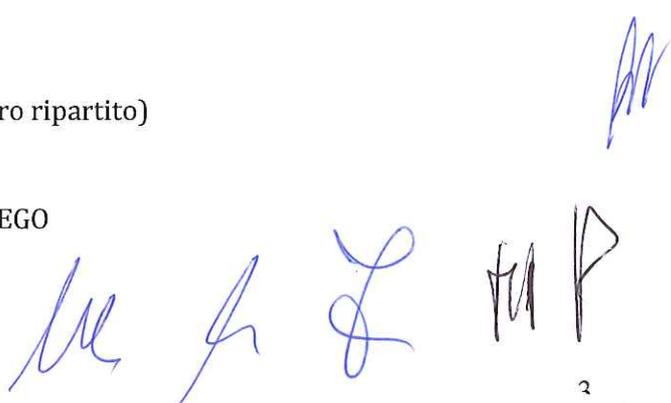
Titolo XI

LAVORO RIPARTITO ("JOB-SHARING")

Art. 51 - (Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito)

Titolo XII

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DI REIMPIEGO



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Art. 52 - (Modalità di impiego)

Art. 53 - (Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto)

Art. 53 bis - (Contratti a termine per studenti universitari)

Titolo XIII

TELELAVORO - LAVORO AGILE- SMART WORKING

Art. 54 - (Definizione)

Art. 55 - (Sfera di applicazione)

Art. 56 - (Prestazione lavorativa)

Art. 57 - (Retribuzione)

Art. 58 - (Sistema di comunicazione)

Art. 59 - (Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa)

Art. 60 - (Controlli a distanza)

Art. 61 - (Diritti sindacali)

Art. 62 - (Organizzazione della struttura lavorativa)

Art. 63 - (Diligenza e riservatezza)

Art. 64 - (Formazione)

Art. 65 - (Diritti di informazione)

Art. 66 - (Postazioni di lavoro)

Art. 67 - (Interruzioni tecniche)

Art. 68 - (Misure di protezione e prevenzione)

Art. 69 - (Infortunio)

Titolo XIV

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Art. 70 - (Definizione e modalità di impiego del contratto di inserimento)

Art. 71 - (Somministrazione di lavoro e lavoro intermittente)

Parte seconda

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo XV

CLASSIFICAZIONE GENERALE

Art. 72 - (Definizione dei profili professionali)

Titolo XVI

ASSUNZIONE E DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Art. 73 - (Assunzione)

Art. 74 - (Periodo di prova)

Titolo XVII

ORARIO DI LAVORO

Art. 75 - (Orario normale settimanale)

Art. 76 - (Distribuzione dell'orario settimanale)

Art. 77 - (Flessibilità dell'orario)

Art. 78 - (Lavoro notturno)

Titolo XVIII

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 79 - (Norme generali del lavoro straordinario)



Art. 80 - (Maggiorazione del lavoro straordinario)

Titolo XIX

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

Art. 81 - (Riposo settimanale)

Art. 82 - (Festività)

Art. 83 - (Festività abolite)

Titolo XX

PERMESSI - CONGEDI - ASPETTATIVE - ASSENZE

Art. 84 - (Permessi e congedi familiari retribuiti)

Art. 85 - (Congedi per eventi e cause familiari retribuiti)

Art. 86 - (Permessi per handicap)

Art. 87 - (Permessi per donatori di sangue)

Art. 88 - (Congedi familiari non retribuiti)

Art. 89 - (Giustificazione delle assenze)

Titolo XXI

FERIE

Art. 90 - (Misura del periodo di ferie)

Art. 91 - (Determinazione del periodo di ferie)

Art. 92 - (Normativa sulle ferie)

Titolo XXII

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 93 - (Missioni e/o trasferte)

Art. 94 - (Trasferimenti)

Titolo XXIII

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 95 - (Malattia)

Art. 96 - (Normativa)

Art. 97 - (Obblighi del lavoratore)

Art. 98 - (Periodo di comportamento per malattia)

Art. 99 - (Trattamento economico di malattia)

Art. 100 - (Infortunio)

Art. 101 - (Trattamento economico di infortunio)

Art. 102 - (Quota giornaliera per malattia e infortunio - Festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio)

Art. 103 - (Aspettativa non retribuita per malattia)

Art. 104 - (Periodo di comportamento - Aspettativa non retribuita per infortunio)

Art. 105 - (Rinvio alle leggi)

Titolo XXIV

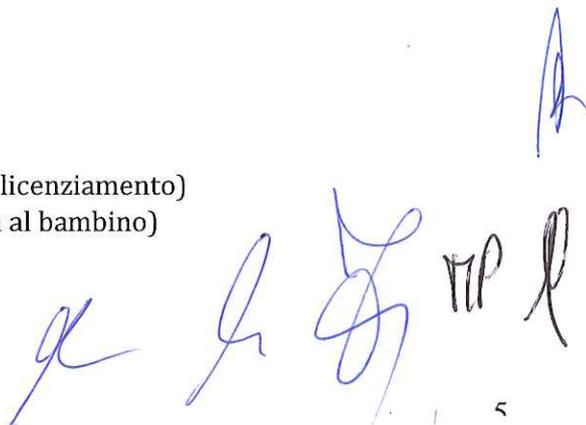
GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 106 - (Normativa)

Art. 107 - (Adozione e/o affidamento)

Art. 108 - (Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento)

Art. 109 - (Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino)



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

Titolo XXV
SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 110 - (Sospensione)

Titolo XXVI
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 111 - (Decorrenza anzianità di servizio)
Art. 112 - (Computo anzianità frazione annua)

Titolo XXVII
ANZIANITA' CONVENZIONALE

Art. 113 - (Anzianità convenzionale)

Titolo XXVIII
PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 114 - (Mansioni promiscue)
Art. 115 - (Passaggi di livello)

Titolo XXIX
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 116 - (Scatti di anzianità)

Titolo XXX
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 117 - (Normale retribuzione)
Art. 118 - (Retribuzione mensile)
Art. 119 - (Frazionamento della retribuzione)
Art. 120 - (Conglobamento indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione)
Art. 121 - (Aumenti retributivi mensili)
Art. 122 - (Minimi tabellari)

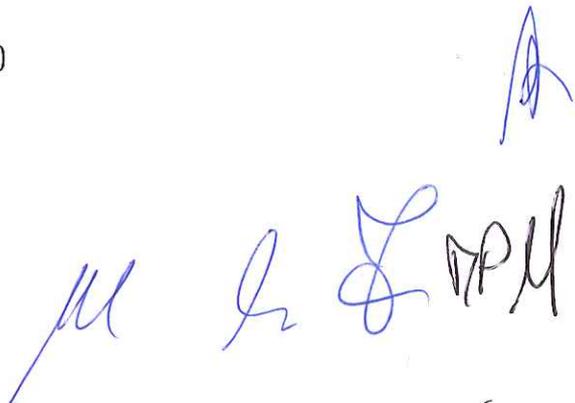
Titolo XXXI
MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 123 - (Tredicesima mensilità)
Art. 124 - (Quattordicesima mensilità)

Titolo XXXII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 125 - (Normativa)
Art. 126 - (Licenziamento simulato)
Art. 127 - (Termini di preavviso)
Art. 128 - (Indennità sostitutiva del preavviso)
Art. 129 - (Trattamento di fine rapporto)
Art. 130 - (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)
Art. 131 - (Anticipazione del trattamento di fine rapporto)
Art. 132 - (Dimissioni)
Art. 133 - (Dimissioni per matrimonio)

Titolo XXXIII
NORME DISCIPLINARI



Art. 134 - (Obbligo del prestatore di lavoro)

Art. 135- (Divieti)

Art. 136 - (Rispetto orario di lavoro)

Art. 137 - (Comunicazione mutamento di domicilio)

Art. 138 - (Provvedimenti disciplinari)

Titolo XXXIV

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 139 - (Condizioni di miglior favore)

Titolo XXXV

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 140 - (Decorrenza e durata del contratto)

Titolo XXXVI

ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 141 - (Archivio contratti)

Allegato A; Allegato B; Allegato 1; Allegato 2.

Applicazione del decreto legislativo n. 81/2008

Premessa

Le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro.

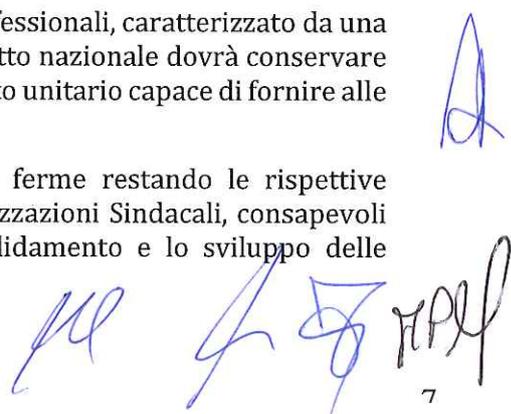
Le Parti convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno - anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

A tal fine, le parti, concordano che il presente CCNL i deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore degli Studi Professionali, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese, anche di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle



Handwritten signatures in blue ink, including a large 'A' and several other illegible signatures.

potenzialità del terziario, e nello specifico dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento sviluppando così una maggiore capacità di interpretare in anticipo esigenze ed abitudini dei consumatori in modo da continuare a garantire la qualità del servizio, dell'innovazione, della professionalità e delle competenze.

Gli Studi Professionali, si trovano ad operare in un quadro di contesto nel quale possono opporre un livello di scarsa competitività, rispetto alla quale le Parti Sociali possono solo parzialmente porre rimedio, proponendo una più razionale contrattazione del costo del lavoro, demandando al Governo centrale e alla Politica in generale, quelle riforme strutturali necessarie per consentire al sistema produttivo nazionale di liberarsi dal gravame di un sistema di tassazione per i Lavoratori e per gli Studi Professionali, ormai insostenibile, soprattutto in considerazione delle asimmetrie sociali, economiche, infrastrutturali e culturali esistenti, all'interno della complessa e diversificata realtà italiana, occorre tenere in considerazione i deficit infrastrutturali di alcune aree del Paese che incidono fortemente sulla competitività degli Studi Professionali che ivi operano.

Le Parti Sociali coinvolte nella stipulazione del presente contratto hanno ritenuto di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del Paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, i livelli di retribuzione finali, oltre i minimi nazionali, nel pieno rispetto dei dettami dell'art. 36 della Costituzione.

Le Parti Sociali coinvolte ritengono, con il presente CCNL, di mettere gli Studi Professionali, a cui il presente contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'Occupazione e lo Sviluppo, salvaguardando la competitività, con particolare riferimento ai territori più deboli, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

A tal proposito, le Parti, ribadiscono l'importanza del Lavoro Agile in tutte le sue forme o smart working in tutte le sue forme, come strumento multidisciplinare in grado di assecondare i cambiamenti inevitabili del lavoro nelle sue forme più generiche.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Validità e sfera di applicazione del contratto

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

Il presente contratto collettivo di lavoro disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge:

- i rapporti di lavoro dipendente;
- i tirocini formativi e di orientamento al lavoro (c.d. stage);

gli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative, così come richiamate e regolamentate dallo stesso contratto ai titoli e agli articoli di cui agli istituti "Formazione lavoro" e "Mercato del lavoro".

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

A) Area professionale economico-amministrativa

Consulenti del lavoro, dottori commercialisti ed esperti contabili, revisori contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B) Area professionale giuridica

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

C) Area professionale tecnica

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

D) Area professionale medico-sanitaria e odontoiatrica

Medici, Medici specialisti, Medici dentisti, Odontoiatri, Medici veterinari e Psicologi, Operatori sanitari, abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica decretazione ministeriale, ad esclusione dei laboratori odontotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

E) Altre attività professionali intellettuali

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

Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

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

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

Parte prima
SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I
Relazioni Sindacali

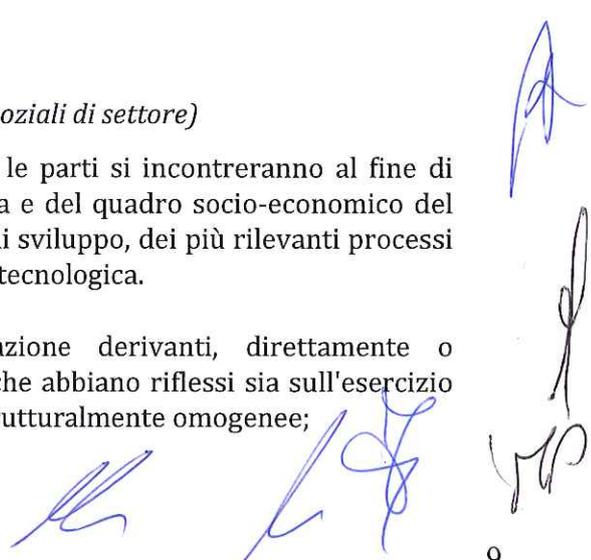
Art. 1

(Quadro socio-economico e materie negoziali di settore)

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

Saranno altresì presi in esame:

1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore e che abbiano riflessi sia sull'esercizio delle singole professioni che sulle aree professionali strutturalmente omogenee;



2) i processi di apprendimento e formazione derivanti dalla riforma del sistema educativo di istruzione e formazione, ivi compresi i tirocini formativi e di orientamento e le tipologie di apprendistato disciplinate dalle vigenti norme;

3) le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo che sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;

4) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione, con particolare riguardo alla occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dei rapporti di collaborazione, con particolare riferimento alle monocommittenze, lo stato qualitativo e quantitativo dei percorsi formativi relativi ai tirocini formativi e di orientamento e ai contratti di apprendistato e all'andamento dell'occupazione femminile anche in rapporto con le possibili azioni positive in linea con la legge n. 125/1991;

5) studi scientifici e ricerche sul comparto professionale sulle buone prassi in materia di lavoro tenuto conto del codice di condotta sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, della dignità della persona, delle molestie sessuali e del mobbing;

6) la costituzione, ove non già operative, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui alla legislazione vigente, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;

7) la nomina dei membri/arbitri dei Collegi di arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente ccnl e dalla normativa di legge.

Art. 2

(Livello nazionale)

Annualmente le parti si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "area professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente art. 1 e nella premessa. Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1) individuazione e definizione di norme contrattuali relative alle forme di impiego;

2) esame dei fabbisogni formativi così come previsti al successivo art. 8;

3) esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, la qualità e la produttività del lavoro funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti;

4) esame e definizione, entro 12 mesi dalla stipula del presente CCNL, dei nuovi profili professionali facenti parte delle "altre attività professionali intellettuali" di cui alla lett. E) del CCNL, ivi compresi quelli dei quadri, da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale;

5) la definizione di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di lavoro ed in materia di contratti a termine.

Titolo II

STRUMENTI BILATERALI NAZIONALI DI SETTORE

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento. Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato dalla legge:

- A) la Commissione paritetica nazionale;
- B) pari opportunità.

Art. 3

(Commissione paritetica nazionale)

La Commissione paritetica nazionale ha il compito di:

- a) verificare il rispetto delle regole di funzionamento delle relazioni sindacali così come definite e riportate al successivo art. 12;
- b) esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL

La Commissione paritetica è composta in modo paritetico tra le Parti firmatarie. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente bilaterale nazionale.

La Commissione paritetica è costituita presso l'Ente bilaterale nazionale. La Commissione opererà con le seguenti procedure e modalità:

- 1) per lo svolgimento dei compiti di cui al punto a), la Commissione si riunirà periodicamente secondo quanto definito da apposito regolamento;
- 2) per quanto previsto dal punto b):

I) alla Commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo e/o mail certificata, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero tramite le stesse, le Organizzazioni territoriali;

II) all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia;

III) in pendenza di procedure presso la Commissione paritetica, le rispettive Organizzazioni interessate e gli Organismi di cui al precedente punto 1 non potranno prendere alcuna iniziativa;

IV) la data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi;

V) la Commissione paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa;

VI) la Commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione paritetica stessa;

VII) le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi e di adottare le misure necessarie.

La Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenterà alle parti stipulanti il CCNL un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

Art. 4

(Commissione pari opportunità)

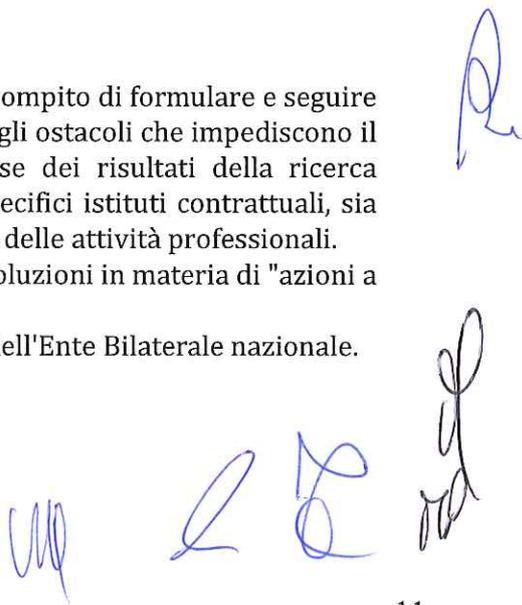
È costituita la Commissione per le pari opportunità che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro e, sulla base dei risultati della ricerca formulare proposte finalizzate sia alla definizione di nuovi e specifici istituti contrattuali, sia facilitare l'inserimento stabile dei giovani all'interno degli studi e delle attività professionali.

La Commissione, inoltre, è incaricata di studiare e proporre soluzioni in materia di "azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro".

La Commissione per le pari opportunità, sarà presso la sede dell'Ente Bilaterale nazionale.

Art. 5

(Ente bilaterale)



La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI e saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Art. 6

(Finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale di settore)

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore per 14 mensilità.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale, i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso e a far data dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.

Al fine di ampliare e parificare le tutele anche a favore dei lavoratori del settore che non sono titolari di un contratto di lavoro subordinato, questi possono aderire all'Ente bilaterale e ai servizi erogati da questo se versano i contributi nella misura indicata per i lavoratori dipendenti. L'Ente bilaterale dovrà prevedere apposite modalità di gestione, di versamento dei contributi e di erogazione delle prestazioni.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 0.10 % mensili per 14 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Art. 7

Modalità versamento

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Titolo III

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Premessa

Il settore degli Studi Professionali, per sua natura è soggetto a continui adattamenti sia sotto il profilo legislativo che sotto il profilo tecnologico. Con tali premesse le parti hanno convenuto



che per la vigenza del presente contratto, propongono soluzioni atte a rendere esigibile l'esercizio delle relazioni sindacali a livello decentrato rendendo coerente e funzionale l'applicazione di quanto stabilito dal presente contratto.

Art. 8

(Secondo livello di contrattazione)

A) Diritti di informazione

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

B) Confronto con le Istituzioni regionali/territoriali

le parti potranno attivare incontri con le Istituzioni territoriali sulle attività formative promosse dalle regioni, nonché quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o dal "FONDITALIA" sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

Livello regionale, provinciale e aziendale.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente CCNL e la direzione aziendale associata ad UNIMPRESA. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL. La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale ai fini dell'applicazione di



- turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
 5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
 6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
 7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
 8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
 9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
 10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

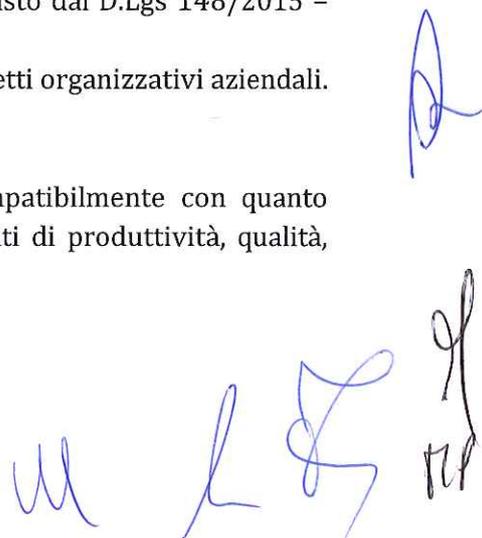
b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 – Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;



- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 9

(Licenziamenti individuali a livello decentrato)

A) Tentativo di conciliazione

Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ. potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413. cod. proc. civ. e scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

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

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

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

B) Collegio arbitrale

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

Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito entro 10 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri, uno nominato dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, uno nominato dalla Organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale, il dipendente abbia conferito mandato e da un Presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.

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

Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal Presidente.

Il pronunciamento del Collegio arbitrale dovrà avvenire entro 60 (sessanta) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'autorità giudiziaria.

Art. 10

(Composizione delle controversie a livello decentrato)

Tentativo di conciliazione

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

A) Costituzione della Commissione paritetica provinciale di conciliazione La Commissione paritetica provinciale di conciliazione è composta:

1) per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Confederazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione provinciale del lavoro, il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;

2) per i lavoratori, da un rappresentante delle parti sociali firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;

3) l'Organizzazione sindacale territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione provinciale del lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione paritetica provinciale di conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante;

4) la Commissione paritetica provinciale di conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione sindacale territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'Ente bilaterale regionale o in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente bilaterale nazionale.

B) Procedura

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

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

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

R

u L S real

Il termine di 40 (quaranta) giorni di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della Organizzazione dei datori di lavoro o della Organizzazione sindacale a cui il dipendente e/o il collaboratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica provinciale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione nelle forme previste con proprio regolamento.

Se la conciliazione ha esito positivo si redige processo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, che acquista efficacia di titolo esecutivo e che sarà depositato a cura della "Commissione" presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato accordo, si dovrà redigere apposito verbale che dovrà contenere:

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

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

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale.

Art. 11
(Collegio arbitrale)

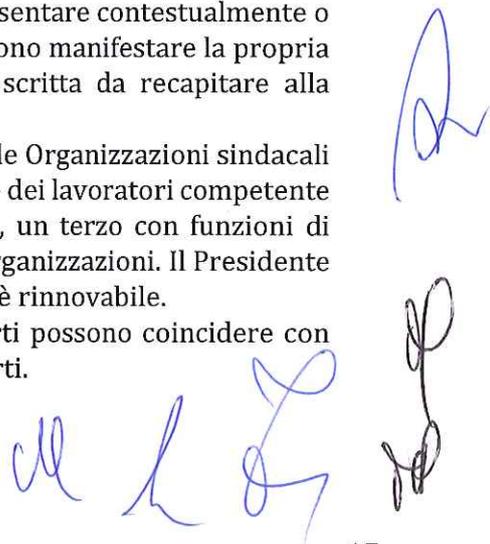
Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente art. 10, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

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

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



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

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

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

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

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio sarà istituita presso la sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente bilaterale nazionale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

Art. 12

(Funzionamento delle relazioni sindacali - UNI.COASCO)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, UNIMPRESA - UNIAP e CONF.A.I.L. firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W510** " sul flusso mensile UniEmens. La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite. Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Titolo IV

ATTIVITA' SINDACALE

Art. 13

(Permessi per attività sindacale)

Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore pro-capite annue.

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

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

Art. 14

(Rappresentanze sindacali - Rappresentanze sindacali unitarie)

Ai fini della costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali, (R.S.A.) fatta salva l'applicabilità della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle strutture lavorative del Settore dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che ove nelle strutture

lavorative con i requisiti di cui sopra, venga avanzata richiesta di costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria, (R.S.U.) si farà riferimento allo specifico riferimento al Protocollo d'Intesa sulla Rappresentanza sindacale per la costituzione della R.S.U.

Art. 15
(Trattenuta sindacale)

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi Sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL. Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:

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

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

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

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

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Titolo V
TUTELE E WELFARE CONTRATTUALE

Premessa

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

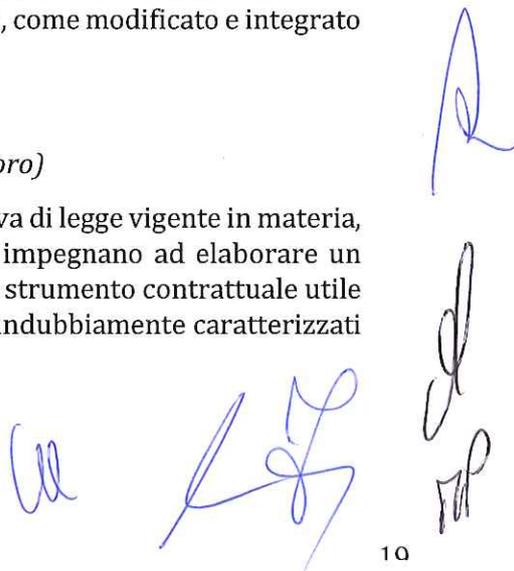
L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo della salute psico-fisica e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio.

Utile al perseguimento di questi obiettivi può essere la scelta di applicare, con il coinvolgimento pieno di tutta la struttura lavorativa, sistemi di qualificazione relativi alla gestione della salute, dell'ambiente e della qualità anche attraverso i relativi sistemi di certificazione e osservazione (artt. 27, 30 e 51 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 106/2009).

Art. 16
(Tutela della dignità della persona sul lavoro)

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti in coerenza con quanto richiamato all'art. 1, punto 5, si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Art. 17



(Tutela della integrità psico-fisica dei lavoratori)

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

Art. 18

(Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro)

Le Parti, nel ribadire che la materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è argomento prioritario e frutto di specifico accordo per l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, rinviano all'Ente Bilaterale e agli strumenti della formazione, anche in modalità E-Learning, il compito di procedere alla massima diffusione e formazione nella conoscenza e prevenzione.

Art. 19

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

Art. 20

(Previdenza complementare)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di previdenza complementare al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

**Titolo VI
FORMAZIONE**

Art. 21

(Obiettivi della formazione)

Le Parti, che sono coinvolte nel promuovere, predisporre ed accompagnare i processi sulle funzioni e le nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie aree professionali; Tenuto conto, inoltre, dei processi di unificazione europea, dei titoli di studio e dei titoli per l'esercizio delle attività professionali specializzate, si prefiggono i seguenti obiettivi;

- 1) aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
- 2) adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste degli studi professionali e/o delle società di servizi professionali operanti nel settore;
- 3) migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dagli studi professionali e/o dalle società di servizi professionali al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
- 4) rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;
- 5) rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al settore con rapporto di:
 - apprendistato;
 - collaborazione coordinata e continuativa;
 - collaborazione a progetto;
 - partita IVA in mono committenza;
 - formazione/lavoro quali: stage e praticantato;
- 6) conoscere almeno una lingua della Unione europea in aggiunta alla lingua madre.

Art. 22
(Formazione continua - ECM)

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonchè eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti, evidenziando che il CCNL per i dipendenti degli studi professionali prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che gli Studi Professionali operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate (FONDITALIA) e che lo stesso "Fondo" interprofessionale si avvalga del modello di relazioni sindacali e degli strumenti paritetici bilaterali, sottolineando che i contenuti in materia di linee-guida per la formazione professionale e lo sviluppo qualitativo del settore saranno previsti negli avvisi di bando definiti dal Fondo.

Formazione ed ECM

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992 ed in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM.

Atteso quanto previsto dalla legge, che l'azienda sanitaria ha in organico professionisti sanitari e che per tali lavoratori la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi di Educazione Continua in Medicina, le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tali percorsi formativi. A tal fine le Parti, per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario ed implementare le attività di formazione in ambito aziendale favoriranno metodi di formazione a distanza e sul campo ove impossibilitati ad erogarla in aula.

Le Parti individuano nello strumento della Bilateralità, la risorsa per le aziende per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori, attraverso l'utilizzo delle previsioni contrattuali per la fruizione dell'Educazione Continua in Medicina.

Art. 23
(Diritto allo studio)

1) Lavoratori studenti - Diritto allo studio

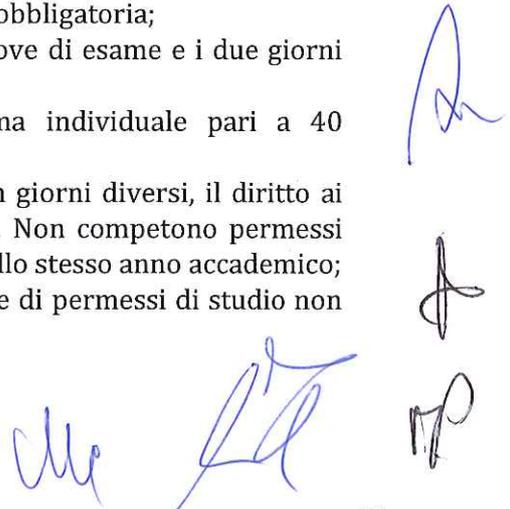
Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonchè corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e di master universitari, 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 nonchè alla preparazione agli esami;
- b) considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c) considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

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

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

2) Congedi per la formazione



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

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità. Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XII (Contratti a tempo determinato), art. 53 del presente CCNL

3) Congedi per la educazione continua in medicina (E.C.M.)

Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obiettivi stabiliti dalla "Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le regioni e le province autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

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

Titolo VII ORIENTAMENTO E FORMAZIONE AL LAVORO

Art. 24 (Tirocini formativi e di orientamento)

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

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

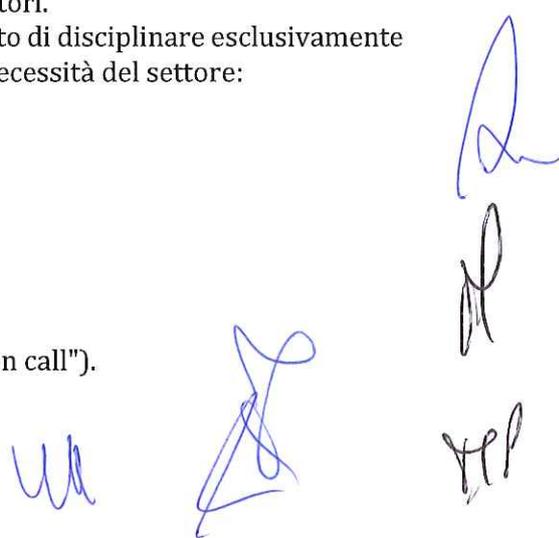
Titolo VIII MERCATO DEL LAVORO

Art. 25 (Forme e modalità di impiego)

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

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

- lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- apprendistato;
- lavoro a tempo parziale (part-time);
- lavoro ripartito ("job-sharing");
- contratto a tempo determinato;
- telelavoro, lavoro agile e/o smart working;
- contratto di inserimento al lavoro;
- somministrazione del lavoro e lavoro intermittente ("job on call").



Titolo IX
APPRENDISTATO

Art. 26
(Disciplina dell'apprendistato)

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

Art. 27
(Disciplina comune dell'apprendistato)

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

A) Contratto di apprendistato

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

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

Qualora sia consentito dalla normativa regionale, il piano formativo individuale potrà essere definito e firmato anche entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso. I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

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

B) Periodo di prova e risoluzione del rapporto

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso non può eccedere i 60 (sessanta) giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli 4° e 4°/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 (novanta) giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

C) Retribuzione

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

D) Tutor

E' necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del



programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

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

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

E) Piano formativo e formazione

I contenuti formativi del piano sono di natura trasversale di base e professionalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dalle regioni e province autonome, la formazione trasversale è basata su:

- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- capacità relazionali e di comunicazione;
- conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e "welfare" contrattuale;
- organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi;
- sicurezza e igiene sul lavoro.

F) Registrazione della formazione

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

G) Attribuzione della qualifica professionale

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

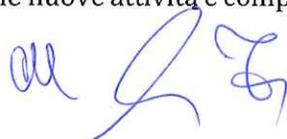
H) Percentuale di conferma

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

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

I) Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, FONDITALIA concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. A tal fine, le parti adegueranno il regolamento di FONDITALIA per le nuove attività e competenze



previste entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL Per finanziare le nuove attività formative da parte di FONDITALIA potrà, inoltre, essere introdotta una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria; le parti si impegnano a tal fine di incontrarsi per definire le relative modalità e l'entità della contribuzione.

J) Requisiti e capacità formativa

Le parti riconoscono che tutor dell'apprendista possa essere anche il professionista in possesso delle necessarie competenze professionali e soggetto abilitato per legge all'esercizio di una professione ed obbligato alla formazione professionale continua.

Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la regione o provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale EBIN.PMI. o dal FONDITALIA.

K) Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato

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

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

L) Trattamento malattie ed infortuni

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

Art. 28

(Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale)

E' 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.

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

Art. 29

(Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL nell'Allegato B (Tabella 2) che fa parte integrante del presente CCNL L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello 5°. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di trenta mesi e la durata massima di trentasei mesi.

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

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

Per garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'Allegato B le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività

Handwritten signatures and initials in blue ink.

formativa prevista per le annualità successive e, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate.

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

B) Modalità per l'erogazione della formazione

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

C) Formazione professionalizzante e di mestiere

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

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, software dedicati, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione, ecc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore. Il modello di piano formativo individuale è allegato al presente contratto.

Art. 30

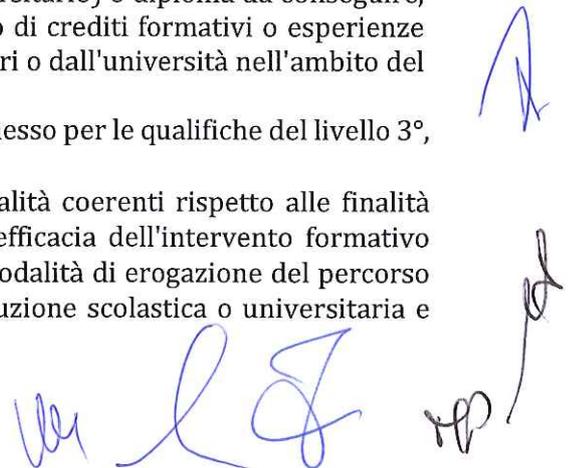
(Apprendistato di alta formazione e ricerca)

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca.

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello 3°, 4°, 4° S e 5°.

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



Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

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

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

Art. 31

(Apprendistato di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali)

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

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

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

Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto.

Art. 32

(Standard professionali)

Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 72 del presente CCNL

Art. 33

(Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato)

Le parti si impegnano di definire un avviso comune avente ad oggetto le linee-guida per l'applicazione uniforme dell'apprendistato sul territorio nazionale e, segnatamente, il quadro normativo di riferimento (durata, trattamento normativo e retributivo), i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione aziendale applicando quanto demandato alla contrattazione collettiva e alla bilateralità dalla normativa di legge.

Titolo X

TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

Art. 34

(Disciplina del rapporto a tempo parziale)

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

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

- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 35

(Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale)

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

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

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

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati nell'ambito del II livello di contrattazione.

Art. 36

(Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

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. I lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 37

(Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale)

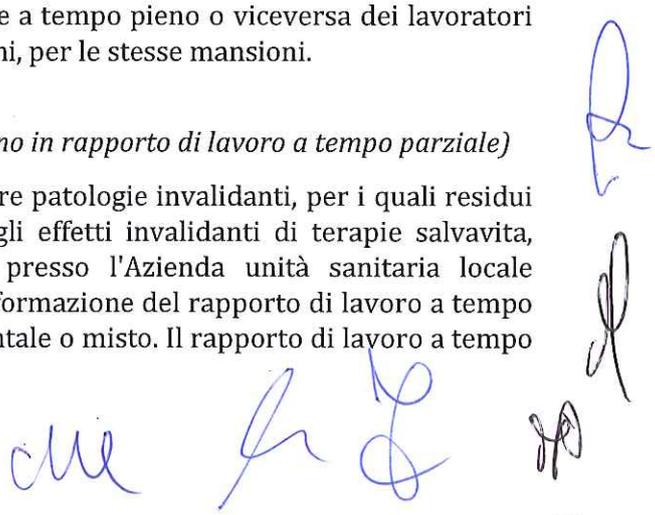
Le parti convengono quanto segue:

- 1) il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento;
- 2) al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL;
- 3) al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo art. 41. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento;
- 4) priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Art. 38

(Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale)

I lavoratori affetti da patologie oncologiche e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo



parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

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

Art. 39

(Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale)

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

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

3) Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo art. 40, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4.

4) Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato art. 40, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

5) La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1, è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli artt. 52 e 53 del presente CCNL

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

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

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo art. 41.

Art. 40

(Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche)

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2 del precedente art. 39, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi n. 53/2000 e n. 104/1992;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) esigenze di studio o di formazione;
- d) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

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

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

Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. 39.

Art. 41
(Lavoro supplementare)

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

Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

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

In questi casi le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione.

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

Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.

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

Art. 42
(Principio di riproporzionamento)

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

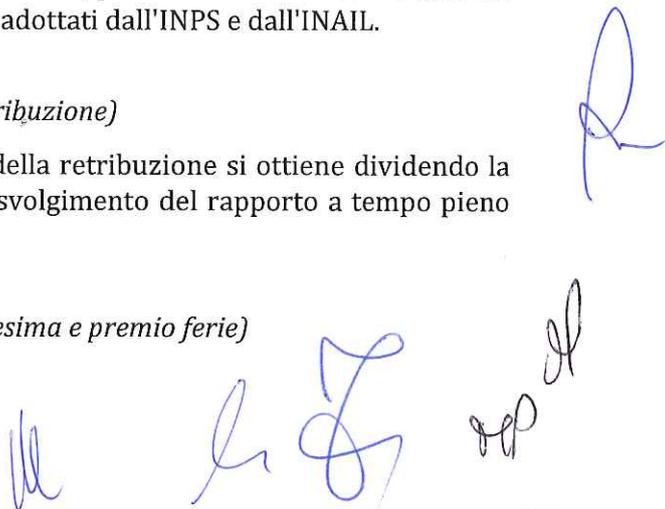
Art. 43
(Quota giornaliera della retribuzione)

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

Art. 44
(Quota oraria della retribuzione)

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

Art. 45
(Mensilità supplementari - Tredicesima e premio ferie)



Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 42 e 43 e dall'art. 128 del presente CCNL (computo frazione annua anzianità)

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai "minimi tabellari e scatti di anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

*Art. 46
(Festività)*

Ferma restando quanto previsto al Titolo XIX (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente art. 43.

*Art. 47
(Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti)*

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XVII (Orario di lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti artt. 42, 43 e 44. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XX (Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze).

*Art. 48
(Ferie)*

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

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

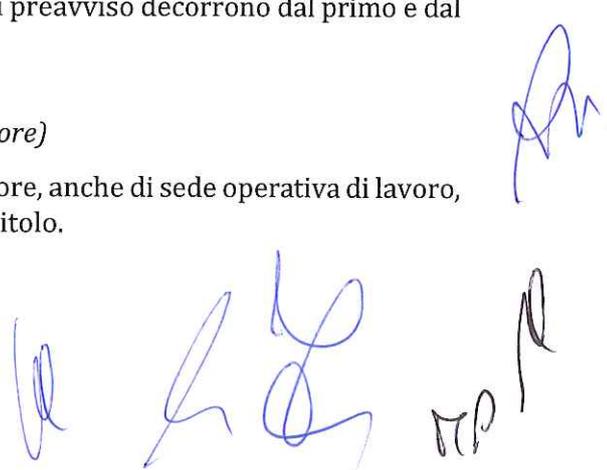
Nel solo caso di prestazione lavorativa di tipo "verticale" e/o "misto" configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

*Art. 49
(Periodo di prova - Periodo di comporta - Termini di preavviso)*

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

*Art. 50
(Condizioni di miglior favore)*

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



Titolo XI
LAVORO RIPARTITO ("JOB-SHARING")

Art. 51
(Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto si stipula in forma scritta e deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze, la novazione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Titolo XII
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E DI REIMPIEGO

Art. 52
(Modalità di impiego)

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

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

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

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

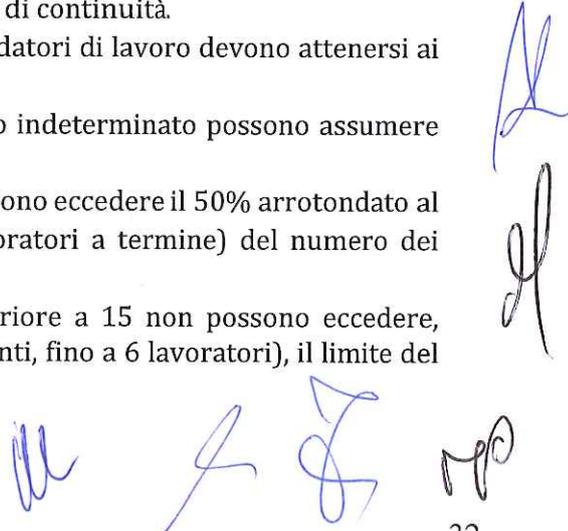
Ai sensi dell'art. 5, comma 3, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

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

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

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

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



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

Detti limiti non si applicano alle seguenti ipotesi:

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

b) per ragioni di carattere sostitutivo;

c) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

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

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

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

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

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

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

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

Contratto di Reimpiego

È consentito il ricorso al regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1 lettere d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.

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

Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, è demandato all'Ente bilaterale il compito di verificare, e nel caso, realizzare specifici percorsi formativi.

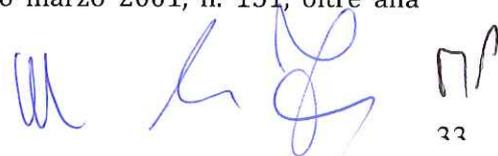
Art. 53

(Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto di conservazione del posto)

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

In caso di necessità organizzative 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.

In caso di sostituzione di 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 marzo 2001, n. 151, oltre alla



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

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

Art. 53 bis

(Contratti a termine per studenti universitari)

Come alternativa ai tirocini formativi e di orientamento (stage) e al lavoro accessorio e al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è, in ogni caso, condizionato alla presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro così come previsto dall'art. 1, D.Lgs. n. 368/2001.

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate negli studi professionali, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dello studio professionale ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi.

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

Titolo XIII

TELELAVORO - LAVORO AGILE- SMART WORKING

Le Parti convengono di applicare quanto previsto dall'Accordo Interconfederale dell'11 maggio 2020 allegando, come parte integrante del presente CCNL, il testo base di un verbale di accordo (ALLEGATO 1) e l'informativa sulla sicurezza nel lavoro agile. (ALLEGATO 2)

Il telelavoro e il Lavoro Agile costituiscono una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Art. 54- Definizione

Le Parti, in relazione a quanto definito dall'inquadramento giuridico, distinguono in:

- Telelavoro autonomo: il lavoratore svolge una prestazione personale a distanza, per conto di un committente, senza vincolo di subordinazione e in maniera completamente autonoma utilizzando propri strumenti informatici.
- Telelavoro parasubordinato: il lavoratore presta, a favore di un committente, la propria

opera continuamente e in modo coordinato organizzando però autonomamente il lavoro. La P.A. non contempla questa modalità di telelavoro.

- **Telelavoro subordinato:** il lavoratore è assoggettato al controllo e alle direttive del datore di lavoro, il quale decide sull'hardware da impiegare, il software da installare, gli orari di lavoro, il tipo di collegamento telematico, le procedure da seguire. Il telelavoro subordinato è l'unica modalità attualmente regolata con norme legislative (P.A.) o con Accordi (imprese private).

Definizione di telelavoro.

1. Per telelavoro non s'intende un autonomo contratto di lavoro, bensì una prestazione lavorativa effettuata regolarmente dal lavoratore al di fuori della sede di lavoro (lavoro a distanza), con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT).
2. Il telelavoro è disciplinato, unicamente per i contratti di lavoro subordinato, distintamente sia per il settore pubblico che per quello privato.
3. per l'Amministrazione pubblica il telelavoro è "la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".
4. per l'impresa privata il telelavoro "costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa".

Tipologia del Telelavoro.

In base al luogo in cui si svolge la prestazione, il telelavoro è così classificato:

1. Telelavoro a domicilio (home office):
 - a) Il lavoratore (teleworker) dispone presso la propria abitazione di un ambiente attrezzato tecnologicamente per svolgere in modo efficace e autonomo la prestazione lavorativa. La postazione di telelavoro, generalmente, è installata e collaudata a spese del datore di lavoro.
2. Telelavoro mobile (working out):
 - b) Il lavoro viene svolto in luoghi diversi (sede dei clienti, abitazione, albergo ecc.) avvalendosi dell'uso di personal computer, telefono cellulare, fax ecc.
3. Telelavoro remotizzato (telecentri/telecottage):
 - c) Il lavoro viene effettuato in "strutture satelliti", lontane dalle sedi centrali, dotate delle tecnologie ICT più recenti. Queste strutture possono essere utilizzate contemporaneamente anche da più imprese, sia private che pubbliche.
4. Telelavoro office to office:
 - d) Il lavoratore opera in un ufficio tradizionale, ma fa parte di un gruppo di lavoro (workgroup) sparso nel mondo, i cui membri interagiscono tra loro tramite internet o tecniche groupware.
5. Teleimpresa (distance work enterprise):
 - e) L'impresa (virtuale) opera esclusivamente, o prevalentemente, in rete offrendo i suoi prodotti o i suoi servizi in qualsiasi parte del mondo.

Tipologia di orario di lavoro del Telelavoro.

1. Telelavoro a tempo pieno: il lavoro si svolge ad orario completo on line;
2. Telelavoro parziale (o alternato): il lavoro viene svolto quotidianamente (o settimanalmente) parte a domicilio o in struttura decentrata e parte in azienda;
3. Telelavoro discontinuo: riguarda soprattutto i dirigenti che possono decidere quando e dove lavorare.

LAVORO AGILE o SMART WORKING

Dal punto di vista dell'inquadramento giuridico la Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo



18 e seguenti, distingue il Lavoro Agile in:

- Lavoro Agile subordinato pubblico e privato. Lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Definizione di Lavoro Agile.

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal CCNL di riferimento.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

Art. 55

(Sfera di applicazione)

Il presente istituto si applica ai lavoratori del settore il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente CCNL

Art. 56

(Prestazione lavorativa)

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

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

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
 - 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
 - 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
 - 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
 - 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
 - 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
 - 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
 - 9) inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.
- Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL
- 10) 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.
 - 11) il lavoratore può richiedere l'accesso al telelavoro o lavoro agile per cause di salute, di

propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al telelavoro o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore o lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal CCNL di riferimento, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

13)

Diritti collettivi

I telelavoratori o smart worker hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori o smart worker sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal Contratto Collettivo di riferimento.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro o dello smart working conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Art. 57

(Retribuzione)

Le parti convengono che la retribuzione per il telelavoratore è quella prevista dal presente CCNL il telelavoratore o smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal CCNL applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro o del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL applicato per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso al telelavoro o allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Art. 58

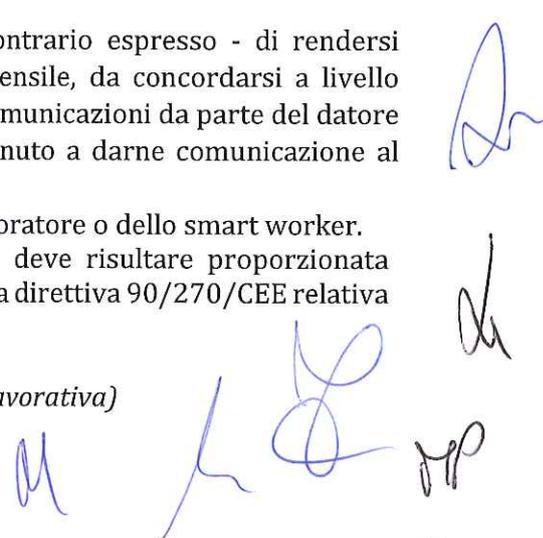
(Sistema di comunicazione)

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

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore o dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 59

(Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa)



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

Art. 60
(Controlli a distanza)

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

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

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

Art. 61
(Diritti sindacali)

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

Art. 62
(Organizzazione della struttura lavorativa)

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Nel caso di Lavoro Agile, il lavoratore comunica anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Art. 63
(Diligenza e riservatezza)

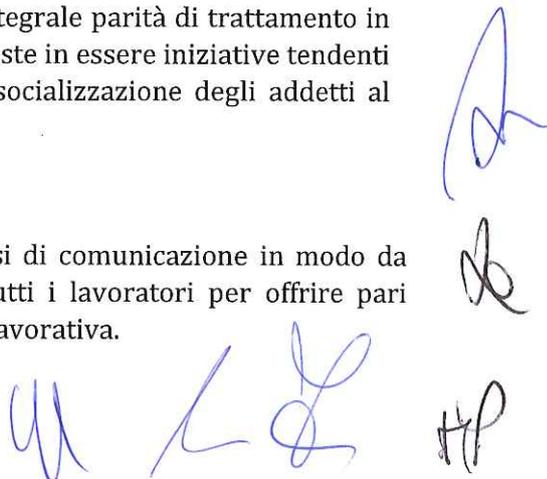
Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 64
(Formazione)

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

Art. 65
(Diritti di informazione)

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



Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, 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.

Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Art. 66

(Postazioni di lavoro)

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore o lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Il telelavoratore o lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore o lo smart worker non facciano uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro o lo smart working venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.
4. Il datore di lavoro fornisce il telelavoratore o smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore o smart worker.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore o smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore o smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.
8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato al telelavoratore o allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, il telelavoratore o smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso il telelavoratore o smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

La webcam o strumento simile comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnato da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto.

Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Art. 67

(Interruzioni tecniche)

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

Art. 68

(Misure di protezione e prevenzione)

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.

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

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

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

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

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

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

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne comunicazione ad EBIN.PMI per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', 'L', 'G', and 'MP' in the bottom right corner.]

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato ad EBIN.PMI che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Art. 69
(Infortunio)

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

Titolo XIV
CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Art. 70
(Definizione)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Art. 71
(Cambiamento di mansioni)

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

Parte seconda
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo XV
CLASSIFICAZIONE GENERALE

Premessa

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

Art. 72
(Definizione dei profili professionali)

Nell'ottica di rendere l'istituto della classificazione del personale uno strumento più dinamico e più rispondente alla sempre maggiore complessità organizzativa degli studi professionali, le parti hanno convenuto di inquadrare i lavoratori cui si applica il presente CCNL in una classificazione articolata su cinque aree - area economica/amministrativa, area giuridica,

area tecnica, area medico-sanitaria ed odontoiatrica, altre attività professionali intellettuali - e su otto livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "quadri", per ciascuno dei quali si fornisce sia una declaratoria, che tipizza con precisione la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nelle esemplificazioni dei profili consentono, per analogia, di inquadrare ulteriori figure professionali non indicate nel testo.

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

A) AREA ECONOMICA/AMMINISTRATIVA

Quadri

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

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

Livello primo (1°)

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

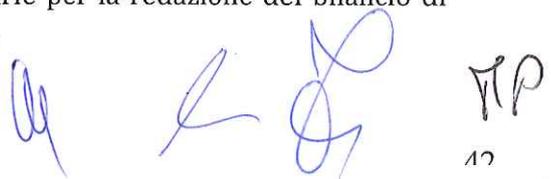
responsabile servizio amministrativo e contabile;
esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (2°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:
analista CED (Centro elaborazione dati);
analista di costi aziendali;
responsabile dell'ufficio;

collaboratore di studio addetto alla redazione dei bilanci (lavoratore che dal bilancio di verifica compie autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative).



Livello terzo super (3° super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto a pratiche doganali e valutarie;

contabile/impiegato amministrativo preposto allo svolgimento di mansioni quali: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti - elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi - evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

addetto al settore paghe preposto allo svolgimento di mansioni quali: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati ed effettuare chiusure e denunce periodiche - elaborare le relative dichiarazioni annuali.

Livello terzo (3°)

Appartengono al livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

contabile di concetto; segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici uffici.

Livello quarto super (4° super)

Appartengono al livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo dei contributi, predisposizione e invio della relativa modulistica;

addetto a scritture contabili in partita doppia;

segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela.

Livello quarto (4°)

Appartengono al livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

operatore informatico;

centralinista;

segretario d'ordine;

contabile d'ordine;

archivista - schedarista;

addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate;

autista;
addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari Commissioni presso enti e uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (5°)

Appartengono al livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto alle pulizie;
fattorino;
uscieri;
custode.

B) AREA GIURIDICA

Quadri

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

responsabile sedi decentrate dello studio professionale;
responsabile di un settore specifico dello studio professionale.

Livello primo (1°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

responsabile e coordinatore team di segreteria;
esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (2°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

assistente addetto alla gestione, organizzazione e pianificazione delle udienze;
responsabile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte;

responsabile dei rapporti con sedi distaccate ed autorità estere, con buona conoscenza di una o più lingue straniere.

Livello terzo super (3° super)

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

Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

segretario di concetto con funzione di assistenza nella preparazione degli atti, nella raccolta di informazioni e nella ricerca in autonomia di precedenti giurisprudenziali;

responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto;

responsabile della gestione del repertorio;

contabile o segretario di concetto che svolge le seguenti mansioni: controllo delle imposte e tasse da riscuotere - pratiche di assunzione e tenuta libri paga - gestione contabile e amministrativa dello studio (prima nota e fatturazione, incassi e versamenti, amministrazione, contabilità e rapporti con le banche) - controllo imposte, tasse, diritti e bolli corrisposti ai pubblici uffici (Agenzie delle Entrate, Agenzie del territorio, Camere di commercio) successivamente all'invio telematico degli atti (adempimento unico e Fedra) - cura della Cassa cambiali.

Livello terzo (3°)

Appartengono al livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio e/o dell'attività professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti, nonché alla gestione del report periodico della attività di "billing";

addetto alle ricerche ipotecarie e catastali;

addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio;

segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e atti legali;

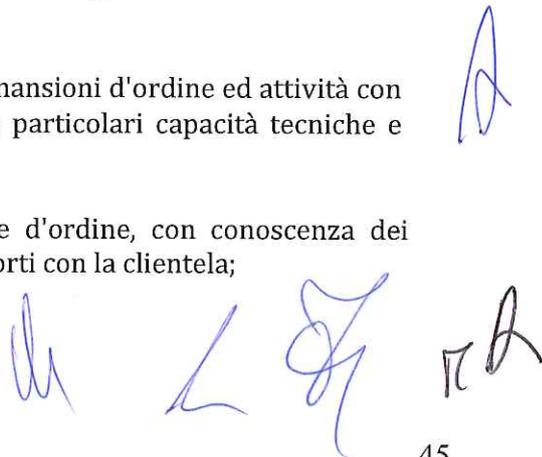
segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile.

Livello quarto super (4° super)

Appartengono al livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, addetto alla gestione dei rapporti con la clientela;



segretario addetto in maniera prevalente o esclusiva alle attività di cancelleria e di notifica presso uffici giudiziari;
addetto alla attività telematica dello studio (es. visure catastali - ispezioni ipotecarie - spedizioni telematiche);
contabile d'ordine; segretario d'ordine.

Livello quarto (4°)

Appartengono al livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

centralinista;

addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere con contenuti standard sulla base di modelli predisposti, accoglienza clienti e filtro chiamate;

archivista-schedarista;

addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari Commissioni presso enti ed uffici, sia pubblici (Tribunale - Archivio notarile - comune - Agenzia delle Entrate) che privati;

autista;

addetto alla segreteria con i seguenti compiti: fotocopiare atti e documenti - predisporre spedizioni postali - ordinare ed acquistare marche da bollo - archiviare e curare la regolare tenuta delle pratiche in archivio - smistare posta e fax.

Livello quinto (5°)

Appartengono al livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto alle pulizie;

fattorino;

uscieri;

custode.

C) AREA TECNICA

Quadri

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

responsabile di cantiere;

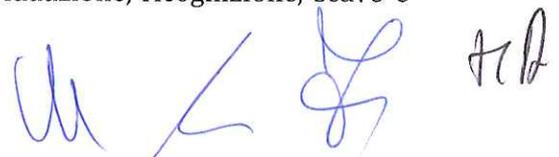
responsabile di cantiere di restauro architettonico;

responsabile sedi decentrate dello studio professionale;

diagnosta del patrimonio geologico che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la sua composizione morfologica e concorda con altri tecnici le strategie di intervento;

diagnosta del patrimonio culturale che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la composizione morfologica del bene da restaurare e concorda con altri tecnici le strategie di intervento;

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



Responsabili tecnici e commerciali, responsabili amministrativi e del personale di sedi distaccate, di sezioni specialistiche;

Responsabili tecnici con autonomia economica di progetti completi in fase di progettazione e di esecuzione;

Responsabili della stesura dei contratti e della liquidazione dei lavori.

Livello primo (1°)

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 e di restauro);

coordinatore capo commessa;

tecnico della conservazione e manutenzione degli edifici storici che studia i dati relativi ai materiali costitutivi, alle tecniche di esecuzione e allo stato di conservazione degli edifici storici;

Referente di progetto e di realizzazione in qualunque ambito specialistico (geologico, strutturale, architettonico, impiantistico, sicurezza, acustica, risparmio energetico, impatto ambientale, e altro similare).

Livello secondo (2°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

progettista;

progettista disegnatore anche su CAD;

capo verificatore impianti, installazioni e manufatti;

responsabile della prevenzione;

responsabile della contrattualistica;

responsabile hardware e software;

collaudatore - certificatore;

preparatore e docente dei corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti anche in materia di sicurezza del lavoro;

esperto di servizi educativi delle Istituzioni culturali e del territorio, con incarico di organizzare corsi di aggiornamento e seminari sull'arte, tenere i 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.

Livello terzo super (3° super)

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

Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto all'elaborazione di computi tecnico-estimativi, capitolati e contratti d'appalto;
assistente di cantiere 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 (3°)

Appartengono al livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

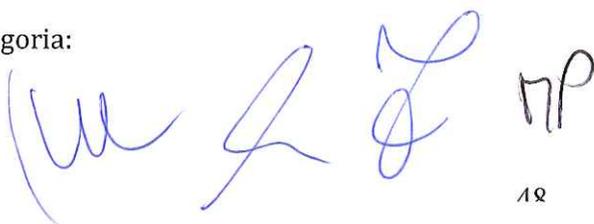
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi;
programmatore e/o sistemista meccanografico ed informatico;
assistente verificatore di impianti, installazioni e manufatti;
assistente collaudatore;
assistente di cantiere;
gestore rete dati e CED;
contabile di concetto;
segretario di concetto;
segretario di concetto, con mansioni di traduzione in/da lingue straniere testi tecnici e corrispondenza;
segretario unico con cumulo di mansioni di concetto e d'ordine eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa;
assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello quarto super (4° super)

Appartengono al livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:



segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con buona conoscenza dei principali strumenti informatici e con incarico di curare i rapporti con la clientela;
addetto alla attività telematica dello studio (es. visure catastali - ispezioni ipotecarie - spedizioni telematiche);
contabile d'ordine con cumulo di mansioni;
addetto al controllo della qualità.

Livello quarto (4°)

Appartengono al livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.
A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:
operatore informatico;
centralinista;
segretario d'ordine;
contabile d'ordine;
perforatore e/o verificatore di schede;
disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di aiuto, rilevamento e/o disegno di particolari esecutivi;
archivista - schedarista;
addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;
autista;
addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (5°)

Appartengono al livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto alle pulizie;
fattorino;
uscieri;
custode;
porta stadia;
addetto alle fotocopie.

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA

Quadri

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

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

Quadri fascia A

Direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche.

Quadri fascia B

Direttore laboratorio analisi collegato allo studio professionale - Direttore sanitario di struttura mono-specialistica;

Direttore tecnico di branca sanitaria - Direttore amministrativo (affari generali - organizzazione interna - organizzazione sviluppo e marketing) - Responsabile di un settore specifico dello studio professionale;

professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio; responsabile sedi decentrate dello studio professionale.

Quadri fascia C

Pneumologo - Angiologo - Neurologo - Urologo - Cardiologo - Oculista - Ortopedico - Gastroenterologo - Dietologo - Otiatra - 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 - Anatomico patologo - Odontoiatra - Medico dentista - Genetica medica - Chiropratico - Psicologo.

Quadri fascia D

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

Livello primo (1°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

coordinatore team di laboratorio;

esperto di sviluppo organizzativo, responsabile e coordinatore team di segreteria - Analista C.E.D. (Centro elaborazione dati), professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia esecutiva di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio;

responsabile servizio amministrativo;

esperto di sviluppo organizzativo.

Livello secondo (2°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questo livello:

segretario di direzione con mansioni di concetto, programmatore 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, terapeuta della neuro e psicomotricità della età evolutiva, terapeuta 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 (3° super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

assistente di studio medico di famiglia, con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori e con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello 4° 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;

massaggiatore;

Educatore professionale;

personale dell'assistenza sociale;

capo ufficio tecnico o amministrativo.

Livello terzo (3°)

Appartengono al livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

assistente di studio medico di famiglia con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello 4° super; tecnico veterinario con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi;

assistente di studio odontoiatrico (ASO);

segretario unico che svolga, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine;

contabile di concetto;

segretario di concetto;

segretario unico eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa.

Livello quarto super (4° super)

Appartengono al livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche acquisite per alcune figure professionali anche tramite specifici percorsi formativi.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

assistente di studio medico di famiglia che in base a percorsi formativi specifici svolge abilmente le seguenti mansioni: ricezione ed accoglienza dei pazienti - gestione e trattamento dei dati amministrativo-contabili, rapporto con i fornitori, approvvigionamento, controllo e manutenzione attrezzature e materiali da consumo - pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro - gestione, trattamento ed elaborazione dei dati clinici anche con tecnologia informatica - gestione agende, appuntamenti e sala di attesa - prenotazione visite ed esami, creazione liste e gestione richiami dei pazienti - assistenza al medico nella emissione e invio di ricette e nella predisposizione ed invio di certificati e dati ai soggetti interessati - assistenza alle attività valutative, educative e cliniche del medico, anche con somministrazione di scale di valutazione, rilievo di parametri biologici ed esecuzione sotto supervisione di esami strumentali non invasivi;

assistente di studio odontoiatrico (ASO);

infermiere generico;

tecnico veterinario;

segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che cura i contatti informativi con la clientela.

Livello quarto (4°)

Appartengono al livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici;

collaboratore di studio che svolge attività di supporto materiale all'esecuzione della prestazione propria del professionista;

assistente di studio odontoiatrico (ASO);

centralinista; segretario d'ordine;

contabile d'ordine; archivista - schedarista;

addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;

addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici sia pubblici che privati;

tosatore;

autista;

personale ausiliario addetto alla gestione dei rifiuti speciali e magazzinaggio.

Livello quinto (5°)

Appartengono al livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:
addetto alle pulizie;
fattorino;
uscieri;
custode.

E) ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALI INTELLETTUALI

Quadri

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

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

Livello primo (1°)

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

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

Livello secondo (2°)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:
analista CED (Centro elaborazione dati);
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.

Livello terzo super (3° super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

- addetto a pratiche ed adempimenti burocratici;
- contabile/impiegato amministrativo;
- responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto;
- coadiutore amministrativo esperto;
- addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed enti;
- docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello terzo (3°)

Appartengono al livello 3° i lavoratori che, nell'ambito di direttive ed istruzioni ricevute dal titolare dello studio professionale, svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per i quali è richiesto il possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite o mansioni di concetto operativamente autonome, ivi compresi il coordinamento esecutivo dell'attività di altri lavoratori e la gestione dei rapporti con la clientela.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

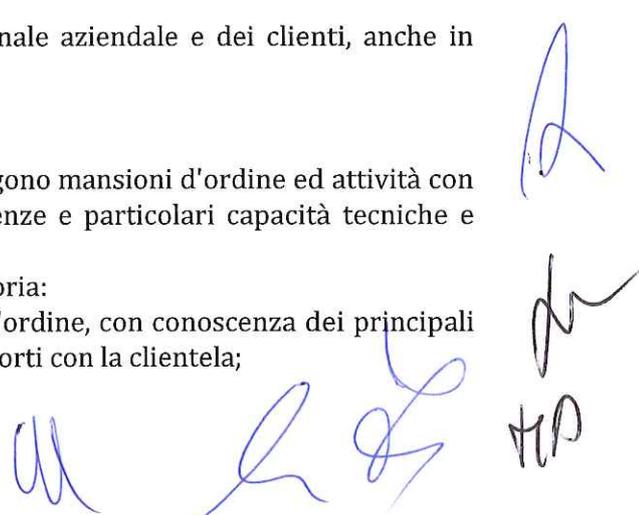
- contabile di concetto;
- segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa;
- collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici uffici;
- segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti;
- addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio;
- segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e documenti;
- segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali e/o di studio professionale unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile;
- assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Livello quarto super (4° super)

Appartengono al livello 4° super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

- segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela;
- contabile d'ordine;



segretario d'ordine;
addetto al controllo della qualità.

Livello quarto (4°)

Appartengono al livello 4° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere, accoglienza clienti e filtro chiamate;

operatore informatico;

centralinista;

segretario d'ordine;

contabile d'ordine;

archivista - schedarista;

addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna documenti; autista;

addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (5°)

Appartengono al livello 5° i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria:

addetto alle pulizie;

fattorino;

uscieri;

custode.

Titolo XVI

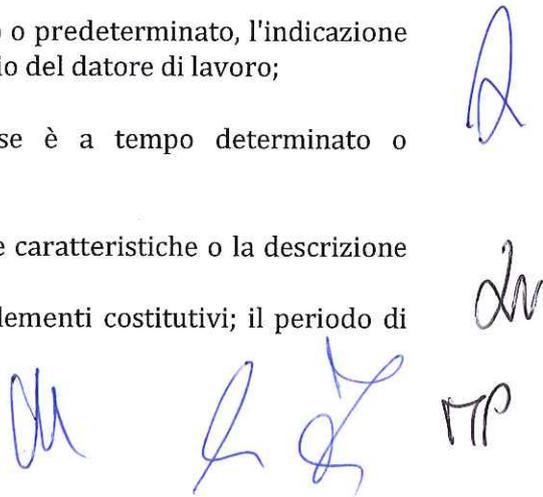
ASSUNZIONE E DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Art. 73

(Assunzione)

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

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
- 2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente contratto, le seguenti indicazioni:
 - a) l'identità delle parti;
 - b) il luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi; la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - c) la data di inizio del rapporto;
 - d) la durata del rapporto con la precisazione se è a tempo determinato o indeterminato;
 - e) la durata del periodo di prova;
 - f) l'inquadramento, il livello e la qualifica, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
 - g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi; il periodo di pagamento;



- h) la durata delle ferie retribuite o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso;
- k) informativa per la bilateralità, indicando i siti di FONDITALIA e Ente bilaterale nazionale EBIN.PMI.

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.

*Art. 74
(Periodo di prova)*

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

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

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Titolo XVII
ORARIO DI LAVORO

*Art. 75
(Orario normale settimanale)*

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

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

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo 93 del presente CCNL

*Art. 76
(Distribuzione dell'orario settimanale)*

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






In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei professionisti aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sotto elencate ai punti A) e B).

A) Orario settimanale su 5 (cinque) giorni

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

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

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

B) Orario di lavoro su 6 (sei) giorni

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

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

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

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta quale l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio 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.

Art. 77

(Flessibilità dell'orario)

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

Ai lavoratori che superino l'orario normale di lavoro, fermo restando le compensazioni equivalenti di cui al comma precedente, è riconosciuto un incremento dei permessi retribuiti, nella misura seguente:

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta

Le parti in considerazione del carattere di novità che nel settore assume la disciplina di cui all'art. 77 "Flessibilità dell'orario", concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di area professionale e/o a livello di area professionale omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato art. 77 che permettano l'istituzione della "Banca delle ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione

Accordi territoriali e/o di studio professionale e/o aziendale attraverso le Rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.), se costituite, oppure con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.

Art. 78

(Lavoro notturno)

Le parti, visto il decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di area professionale e/o a livello di area professionale omogenea oppure dalla contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto il su citato decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della salute" e la "Comunicazione del lavoro notturno" di cui agli artt. 1, 5, e 10 del su detto "decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali:

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

Titolo XVIII

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 79

(Norme generali del lavoro straordinario)

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 80

(Maggiorazione del lavoro straordinario)

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

- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui al precedente art. 77, lett. A) e B) e le otto ore giornaliere di cui alla lett. A) dello stesso articolo;

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

- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'art. 78;

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

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

Titolo XIX

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

Art. 81

(Riposo settimanale)

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

Art. 82

(Festività)

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

- Festività nazionali:

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;

2) 1° maggio - Festa dei lavoratori;

3) 2 giugno - Festa della Repubblica;

- Festività infrasettimanali:

1) il 1° giorno dell'anno;

2) il 6 gennaio - l'Epifania;

3) il giorno del Lunedì di Pasqua;

4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;

5) il 1° novembre - Ognissanti;

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

7) il 25 dicembre - Natale;

8) il 26 dicembre - S. Stefano;

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

A) In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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

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

AN L F RP

D) Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.

E) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste agli artt. 79 e 80 del precedente Titolo XVIII del presente contratto.

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

Art. 83
(Festività abolite)

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

- 1) 19 marzo S. Giuseppe;
- 2) il giorno dell'Ascensione;
- 3) il giorno del Corpus Domini;
- 4) il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.

In coerenza con quanto previsto all'art. 76, lett. A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

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

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente art. 82, lett. C)

La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: ferie; congedo matrimoniale; malattia; ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente art. 82.

Titolo XX
PERMESSI - CONGEDI - ASPETTATIVE - ASSENZE

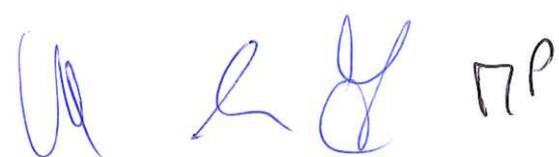
Art. 84
(Permessi e congedi familiari retribuiti)

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente art. 77, sono concessi a tutti i dipendenti del settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

- a) giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso;
- b) giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti familiari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento. Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

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

Art. 85
(Congedi per eventi e cause familiari retribuiti)



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

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

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

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

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

Art. 86

(Permessi per handicap)

(Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)

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

- a) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a 3 (tre) anni di età del bambino, 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, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto;
- 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 terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

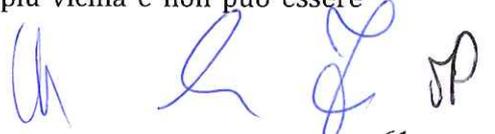
Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c) sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio).

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

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

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

Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere



trasferito senza il proprio consenso qualora provveda all'assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell'art. 33, L. n. 104/1992.

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

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

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

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

Art. 87

(Permessi per donatori di sangue)

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

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

Art. 87 bis

(Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool)

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

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

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

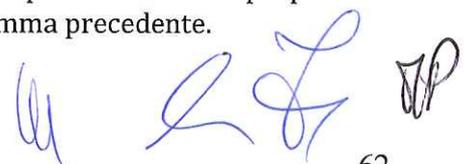
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 88

(Congedi familiari non retribuiti)

In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla legge n. 53, dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 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 familiare nel trattamento sanitario;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 89

(Giustificazione delle assenze)

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

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXIII (Norme disciplinari).

Titolo XXI

FERIE

Art. 90

(Misura del periodo di ferie)

1) il personale ha 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.

Art. 91

(Determinazione del periodo di ferie)

1) E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie 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.

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

Art. 92

(Normativa sulle ferie)

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

2) In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, così come previsto dall'art. 119.

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

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

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

Titolo XXII

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 93

(Missioni e/o trasferte)

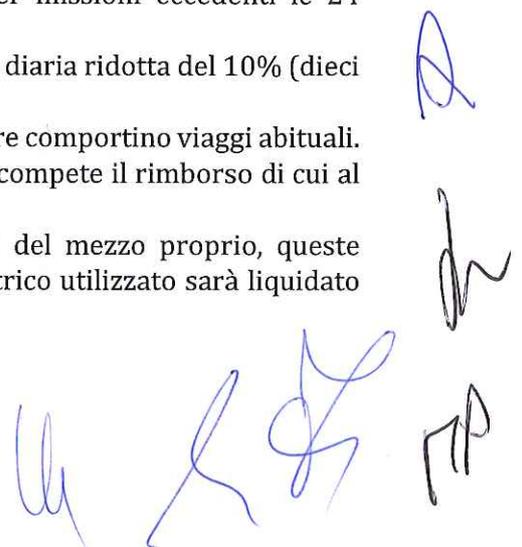
Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro;
- 4) una diaria di € 15 (quindici) giornalieri per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di € 30 (trenta) giornalieri per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

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

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali. Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

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



Art. 94
(Trasferimenti)

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

A) Al lavoratore che non sia capo famiglia:

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

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

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo familiare;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente art. 93, punto 4 del presente contratto, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

Titolo XXIII
MALATTIE E INFORTUNI

Art. 95
(Malattia)

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

Art. 96
(Normativa)

* Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia allo studio professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.

E' fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico.

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

Nel caso in cui il medico non proceda all'invio on-line del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.

L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 89 e dal Titolo XXXIII (Norme disciplinari). Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica. Al rientro in servizio il lavoratore deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

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

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla regione. Il datore di lavoro o di chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 97

(Obblighi del lavoratore)

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

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 91 del presente contratto. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 98

(Periodo di comportamento per malattia)

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni.



Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dall'ultimo evento morboso.

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, durante i quali verrà corrisposto al lavoratore il 100% della retribuzione per i primi 2 (due) mesi e il 50% (cinquanta per cento) della retribuzione per il terzo mese.

I periodi di degenza ospedaliera, i giorni di assenza per malattia, sia le giornate di day hospital che quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.

In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 103 del presente contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

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

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo art. 99 e del Titolo XXX (Trattamento economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

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

Art. 99

(Trattamento economico di malattia)

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

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

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

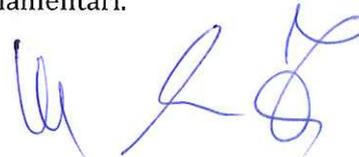
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

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. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 100

(Infortunio)

Le attività lavorative di cui al presente contratto sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.



Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 101

(Trattamento economico di infortunio)

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

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

La normativa di cui al 1° comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al 2° comma del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 102

(Quota giornaliera per malattia e infortunio - Festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio)

Durante i periodi di malattia e infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al Titolo XXX (Trattamento economico), stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXX (Trattamento economico). Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 103

(Aspettativa non retribuita per malattia)

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 (centoventi) giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma 2 dell'art. 98 del presente contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 98 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 104

(Periodo di comporta - Aspettativa non retribuita per infortunio)

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 98 e 103 del presente contratto.

I periodi di comporta per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 (centottanta) giorni cadauno. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 105

(Rinvio alle leggi)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Titolo XXIV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 106

(Normativa)

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

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

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

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

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

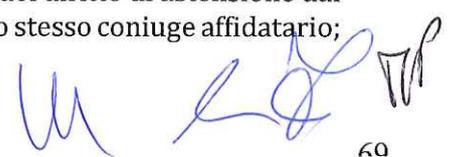
Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione provinciale del lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

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

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

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

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



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

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

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

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

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (Corte Costituzionale sentenza n. 332/1988).

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

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

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

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

Art. 107

(Adozione e/o affidamento)

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A) *Congedo di maternità (ex Astensione obbligatoria)*

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

B) *Congedo parentale (ex astensione facoltativa)*

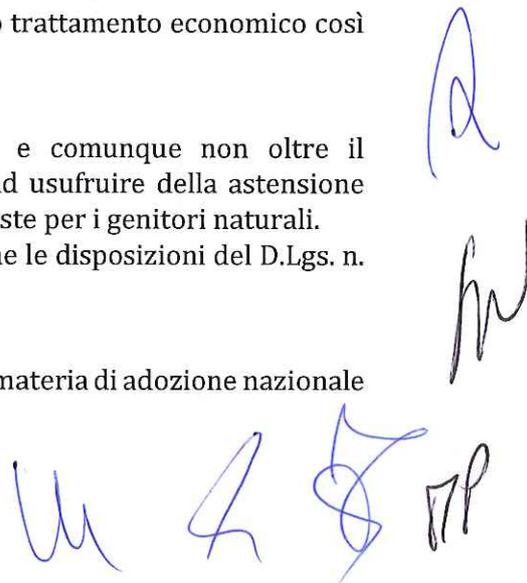
Entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

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

C) *Riposi orari e malattia del bambino*

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

Art. 108



(Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento)

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio o dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto). Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

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

Art. 109

(Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino)

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

Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione provinciale del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è seguito dalla 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	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall' art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 . L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 28 febbraio 1980, n. 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente art. 120.	Copertura al 100%

A
W
NP
71

		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)	
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre. Copertura al 100%

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

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

Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie 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.

(Handwritten signatures and initials)

Padre	6 mesi (*3)	<p>Nei primi 8 anni di vita del bambino</p> <p><i>Documentazione da presentare</i></p> <p>Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.</p>	<p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4).</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p>
-------	-------------	---	---	--

(*3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione. (*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

Allattamento (riposi orari)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno 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 legge 9 dicembre 1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

[Handwritten signature]

Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
------------	--	-------------------------------------	--	---

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

Malattia del bimbo

Genitore	Durata e periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto 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	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

bambino,
dietro
presentazione
di certificato
medico.
La malattia
del bimbo con
ricovero
interrompe le
ferie del
genitore.

integrazione
dell'interessato.

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

Titolo XXV
SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 110
(Sospensione)

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

Titolo XXVI
ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 111
(Decorrenza anzianità di servizio)

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

Art. 112
(Computo anzianità frazione annua)

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

Titolo XXVII
ANZIANITA' CONVENZIONALE

Art. 113
(Anzianità convenzionale)

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

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

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

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

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

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

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

Titolo XXVIII
PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 114
(Mansioni promiscue)

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

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

Art. 115
(Passaggi di livello)

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale nel nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Resta salvo quanto previsto agli artt. 70 e 71 del presente ccnl.

Titolo XXIX
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 116
(Scatti di anzianità)

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 momento dell'assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Importi in €
Quadri	30
1°	26
2°	23
3° Super	22
3°	22
4° Super	20
4°	20
5°	20

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

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

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese, impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 8 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare tre percorsi formativi (uno l'anno).

Crediti Formativi

Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.

Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

in fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro similare.

Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU/RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.

Titolo XXX
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 117
(Normale retribuzione)

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

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

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

Art. 118
(Retribuzione mensile)

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge, cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

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

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare dal libro unico del lavoro nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Art. 119
(Frazionamento della retribuzione)

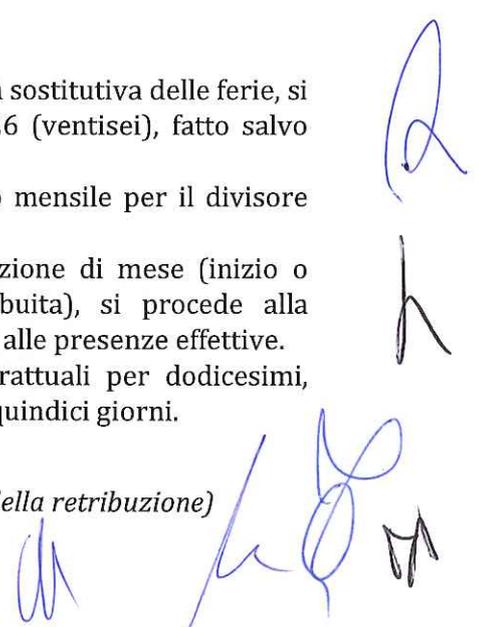
La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto al precedente art. 102.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170 (centosettanta).

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Art. 120
(Conglobamento indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione)



Di seguito riportati, per ogni livello della classificazione, i valori economici relativi all'operazione di conglobamento:

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

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

Art. 121

(Aumenti retributivi mensili)

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

Livelli	Importi
Quadri	125.80
1	111.88
2	98.07
3S	91.31
3	90.53
4S	87.93
4	84.95
5	79.40

Art. 122

(Minimi tabellari)

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita in € 85,00 di cui € 21,25 a decorrere dal 01 APRILE 2021, € 21,25 a decorrere dal 01 APRILE 2022 e € 21,25 a decorrere dal 01 APRILE 2023 e € 21,25 a decorrere dal 31 MARZO 2024 come indicato nella seguente tabella:

Tabella Retributiva Unica Studi Professionali

Livelli	Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2021	Minimo tabellare in vigore dal 01/04/2022	Minimo tabellare in vigore dal 01/04/2023	Minimo tabellare in vigore dal 31/03/2024
Quadri	2.124,78	2.156,23	2.187,68	2.219,13
1°	1.889,64	1.917,61	1.945,58	1.973,55
2°	1.656,40	1.680,91	1.705,42	1.729,93
3° S	1.542,27	1.565,09	1.587,91	1.610,73

3°	1.529,00	1.551,63	1.574,26	1.596,89
4° S	1.485,17	1.507,15	1.529,13	1.551,11
4°	1.434,87	1.456,10	1.477,33	1.498,56
5°	1.341,01	1.360,86	1.380,71	1.400,56

Titolo XXXI
MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 123
(Tredicesima mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa, così come previsto dall'art. 112.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente Titolo XXIV del presente contratto la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione.

Art. 124
(Quattordicesima mensilità)

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari a una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno. Il pagamento della quattordicesima mensilità avverrà comunque anche nel rispetto dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione del libro unico del lavoro. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima mensilità di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito. Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Titolo XXXII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) Recesso

Art. 125
(Normativa)

La comunicazione del recesso intimato ai sensi dell'art. 2119 cod. civ. 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 cod. civ. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.

*Art. 126
(Licenziamento simulato)*

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa sede di lavoro deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

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

B) Preavviso

*Art. 127
(Termini di preavviso)*

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

Livelli	Giorni di preavviso		
	<i>Fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni</i>	<i>Oltre i 10 anni di anzianità</i>
Quadri	90	120	150
1°	90	120	150
2°	60	90	120
3° S	30	40	50
3°	30	40	50
4° S	20	30	40
4°	20	30	40
5°	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		
	<i>Fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni</i>	<i>Oltre i 10 anni di anzianità</i>
Quadri	75	105	135
1°	75	105	135
2°	60	90	120
3° S	28	35	42
3°	28	35	42
4° S	15	25	30
4°	15	25	30
5°	10	15	25

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

*Art. 128
(Indennità sostitutiva del preavviso)*

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

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

Art. 129

(Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge.

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

- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 116 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;
- eventuali indennità erogate con continuità;
- acconti su futuri aumenti contrattuali;
- somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità e del preavviso.

Nel caso di cessazione dell'attività della sede lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.

Art. 130

(Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

Art. 131

(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purché questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:

- spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- spese per l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli;
- spese durante l'astensione facoltativa per maternità;
- spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua.

Il datore di lavoro deve soddisfare ogni anno tali richieste nei limiti del 10% (dieci per cento) degli addetti occupati nella struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità.

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

Art. 132
(Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 129.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente art. 127.

Art. 133
(Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nell'art. 35 del D.Lgs n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 129 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 127 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro, entro il termine di un mese.

Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questo diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 (sessanta) giorni dalla diffida.

Titolo XXXIII
NORME DISCIPLINARI

Art. 134
(Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

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

Art. 135
(Divieti)

E' vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 136
(Rispetto orario di lavoro)

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta previo procedimento disciplinare.

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

Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso. Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 137

(Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra 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. Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 138

(Provvedimenti disciplinari)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 89 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e dal presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

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

Secondo quanto previsto dall'art. 2119, cod. civ. e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Le parti del presente contratto individuano come tali:

- quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'art. 2105, cod. civ.: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'art. 89 (giustificazione delle assenze) del presente contratto;
- grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- assenza ingiustificata alle visite di controllo in caso di malattia;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro.

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

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Titolo XXXIV
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Art. 139
(Condizioni di miglior favore)

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

Titolo XXXV
DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 140
(Decorrenza e durata del contratto)

Il presente contratto decorre dal 01 APRILE 2021 fino al 31 MARZO 2024.

Il contratto può essere disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione. In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. La parte che avrà data disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

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

Le parti individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del CCNL e del 2° livello di contrattazione. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Titolo XXXVI
ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 141
(Archivio contratti)

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

A
dr
rep

a R G

Allegato A

Contratto di apprendistato

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

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

come datore di lavoro

e la sig.ra/il sig. nata/o il a residente a via codice fiscale

Titolo di studio:

(p.e.: diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.)

Crediti formativi:

(p.e.: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc.)

come apprendista è stipulato il seguente contratto di apprendistato:

() per la qualifica ed il diploma professionale () professionalizzante o contratto di mestiere () di alta formazione () di ricerca (barrare la casella corrispondente)

1. Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: () nell'attività professionale/qualifica di () per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di (barrare la casella corrispondente) Nome del tutor interno: sig.ra/sig.

2. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di mesi complessivi.

2.1. La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

- a) di mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;
- b) di mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole

o corsi.

Il periodo di apprendistato rimanente è di ... mesi.

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

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

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

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

5. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in via n.

6. 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.

7. 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 € (per 14 mensilità).

8. Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro.

9. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

- a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. 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 dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;
- d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

..... lì

.....

Il datore di lavoro

.....

L'apprendista

ALLEGATO B

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 per i primi 24 mesi	55%	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	65%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Tabella 2

Profili professionali, durata e ore di formazione

Profilo professionale	Durata del periodo di apprendistato	Ore di formazione trasversale	Ore di formazione professionale	Totale formazione nel primo anno	Ore complessive di formazione
Quadri, livello 1° e livello 2°	30 mesi	30	270	120 (di cui 40 di formazione trasversale e 80 di formazione professionale)	300
Livello super livello 3	36 mesi	60	300	120 (di cui 40 di formazione trasversale e 80 di formazione professionale)	360
Livello super livello 4	36 mesi	60	300	120 (di cui 40 di formazione trasversale e 80 di formazione professionale)	360

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 per i primi 24 mesi	85%	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	93%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)

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 per i primi 24 mesi	50%	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	60%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato)

Piano formativo individuale

allegato al contratto di apprendistato del

1) Datore di lavoro:

.....
 Via n. (...)
 Codice fiscale e p. IVA:
 Tel. Fax
 E-mail:
 Titolare/legale rappresentante:

2) Apprendista:

Nome cognome
 Codice fiscale:
 Cittadinanza:
 Nato a il
 Residente a via
 n. Provincia
 Tel.
 E-mail:

Informazioni e dati sulle esperienze lavorative e formative

Titoli di studio, diplomi e/o eventuali attestazioni sui percorsi formativi (anche se ancora in corso):

Esperienze lavorative:

Periodi di apprendistato già svolti:

Formazione extra scolastica (inclusa quella svolta in apprendistato):

Dati contrattuali e normativi

Data di inizio del rapporto di apprendistato:
 Qualifica/standard professionale/titolo/diploma/dottorato di ricerca da conseguire:.....
 Durata del periodo di apprendistato:
 Categoria/livello di
 inquadramento:
 3) Tutor
 Nominativo del tutor aziendale sig./sig.ra:
 Data e luogo di nascita:
 Inquadramento/livello e funzione all'interno dello studio/impresa di servizi:
 Esperienze (p.e. anni di attività, diplomi, altri incarichi, ecc.):

4) Formazione (teorica e pratica)

4.1) Formazione nell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

La formazione avviene nel rispetto degli standard formativi e del monte ore di formazione fissati a livello locale e secondo quanto previsto dalla normativa regionale e dell'accordo territoriale per la qualifica o il diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

Qualifica e diploma professionale	Monte ore formativo	
	Esterno	Interno
.....

Modalità per l'erogazione della formazione

Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)	Formazione esterna (indicare l'Istituzione che eroga la formazione)
<input type="checkbox"/> Formazione teorica in aula
<input type="checkbox"/> "E-learning"
<input type="checkbox"/> Seminari
<input type="checkbox"/> Gruppi di lavoro
<input type="checkbox"/> Studio casi di "Best practice"
<input type="checkbox"/> "Action learning"
<input type="checkbox"/> Affiancamento

4.2) Formazione nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Formazione trasversale	Ore	Di cui nel primo anno
Accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo
Capacità relazionali e di comunicazione
Conoscenze base di una seconda o terza lingua
Disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e "welfare" contrattuale

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

Organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi
Sicurezza e igiene sul lavoro
Eventuali materie definite a livello territoriale dalla normativa regionale:
Totale <i>Formazione professionalizzante e di mestiere</i> Ore <i>Di cui nel primo anno</i>
Conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi
Conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi
Conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi
Conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione, ecc.)
Conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale
Conoscenza e utilizzo delle misure e dei mezzi di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore

Modalità per l'erogazione della formazione

<i>Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)</i>	<i>Formazione esterna (indicare l'Istituzione/le Istituzioni che eroga/no la formazione)</i>
---	--

- | | |
|---|-------|
| <input type="checkbox"/> Formazione teorica in aula | |
| <input type="checkbox"/> "E-learning" | |
| <input type="checkbox"/> Seminari | |
| <input type="checkbox"/> Gruppi di lavoro | |
| <input type="checkbox"/> Studio casi di "Best practice" | |
| <input type="checkbox"/> "Action learning" | |
| <input type="checkbox"/> Affiancamento | |

A
M
MP

u *h* *g*

4.3) Formazione nell'apprendistato di alta formazione e ricerca

La formazione avviene nel rispetto e in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire. 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.

Titolo, dottorato di ricerca, diploma professionale (indicare)	Monte ore formativo	
	Esterno	Interno
.....
Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)	Formazione esterna (indicare l'Istituzione/le Istituzioni/l'università che eroga/no la formazione)	
() Formazione teorica in aula
() "E-learning"
() Seminari
() Gruppi di lavoro
() Studio casi di "Best practice"
() "Action learning"
() Affiancamento

..... lì

.....
Il datore di lavoro

.....
L'apprendista

Applicazione del decreto legislativo n. 81/2008

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.Lgs. n. 106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D.Lgs. n. 81/2008;
- che, nell'ambito degli studi professionali, la tutela della salute e della sicurezza va intesa e rivolta non solo nei confronti dei dipendenti degli studi professionali, ma anche dei collaboratori e dei liberi professionisti, in coerenza con il più esteso ambito di applicazione soggettivo del D.Lgs. n. 81/2008 e in particolare gli artt. 2 e 7;
- che occorre considerare le peculiari esigenze di tutela dei lavoratori autonomi che operano nell'ambito degli studi professionali;
- che l'art. 27, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, ha previsto un sistema di qualificazione dei lavoratori autonomi, fondato anche sull'applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera;
- che la pratica attuazione del sopra citato decreto nelle unità lavorative operanti nelle aree professionali così come definite nella sfera di applicazione del CCNL per i dipendenti degli studi professionali è volta inoltre a favorire la cultura della prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito di particolari attività

A
M

SP

W
[Signature]

professionali, va anche intesa e rivolta non solo nei confronti degli addetti ma anche degli utenti. Considerate le competenze che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 assegna agli Organismi paritetici; tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del settore, le parti convengono quanto segue:

Parte prima

RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 il numero dei Rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) 1 (uno) Rappresentante per ogni studio professionale;
- b) considerata la peculiarità strutturale del settore, è possibile definire il numero dei Rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, di cui al Titolo III, artt. 8 e 8-bis del CCNL con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo paritetico territoriale (OPT). Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.Lgs. n. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione.

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.Lgs. n. 81/2008 all'art. 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

2. Procedure per l'individuazione del Rappresentante per la sicurezza e modalità di elezione

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori e occupati dello studio professionale e/o impresa di servizi, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti che prestano la loro attività nello studio professionale.

Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti dello studio professionale e/o società di servizi.

Risulterà eletto il lavoratore/addetto che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori/addetti in servizio stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo paritetico territoriale, che provvederà ad iscrivere il/i nominativo/i in apposita lista e trasmetterlo/i agli enti preposti.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori/addetti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica almeno 5 (cinque) anni ed è rieleggibile.

Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente accordo.

3. Procedure per l'individuazione del Rappresentante della sicurezza territoriale

Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un Rappresentante della sicurezza interno allo studio e/o impresa di servizi, i datori di lavoro potranno fare riferimento al Rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall'OPT in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. 1.

4. Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti modalità:

4.a) Consultazione

In applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) ed f) del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il Rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), oppure il documento di autocertificazione ai sensi dell'art. 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).

Il datore di lavoro, in attuazione all'art. 50, del D.Lgs. n. 81/2008, consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati.

Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

4.b) Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle parti firmatarie il CCNL

sugli argomenti di seguito indicati:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

A

W

MP

[Handwritten signature]

I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti bilaterali regionali, devono essere organizzati in collaborazione con l'OPT (Organismo paritetico territoriale) ed in mancanza di questo con l'OPN (Organismo paritetico nazionale).

L'OPT (in mancanza OPN) si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL

La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

Parte seconda

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione

Le parti - attraverso gli Organismi paritetici - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi da 1 a 4 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n. 81/2008.

Parte terza

ORGANISMI PARITETICI

6. Definizione e attribuzioni

Le parti convengono di attribuire le competenze previste dal D.Lgs. n. 81/2008 per gli Organismi paritetici al sistema della bilateralità del settore degli studi professionali come disciplinato dal presente CCNL

L'Ente bilaterale nazionale di cui all'art. 5 del CCNL avrà compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione, quale Organismo paritetico nazionale (di seguito OPN), sulle attività che il presente Protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali regionali, in quanto Organismi paritetici territoriali (OPT).

L'Organismo paritetico territoriale supporta il datore di lavoro nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al paragrafo precedente.

L'Ente paritetico svolge o promuove, in particolare:

- attività di formazione dei lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'art. 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- rilascio dell'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto, tra cui l'asseverazione dell'adozione dei modelli di organizzazione e gestione di cui al paragrafo precedente.

7. Fondo di sostegno alla pariteticità, alla formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese e dei lavoratori autonomi

Gli Organismi paritetici territoriali comunicano all'INAIL il nominativo o i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per gli studi che non hanno individuato un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno.

Le imprese di servizi e/o studi professionali nel cui ambito non è eletto l'R.L.S. partecipano al Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il Fondo ha quali obiettivi il:

a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità, delle attività delle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;

- b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile, e dei lavoratori autonomi;
- c) sostegno delle attività degli Organismi paritetici.

Il Fondo è finanziato da un contributo a carico dei datori di lavoro di cui all'art. 48, 3° comma, del D.Lgs. n. 81/2008 in misura pari a 2 ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso lo studio professionale e/o impresa di servizi.

Si rinvia agli accordi di cui all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2008 l'individuazione di attività per cui, essendovi equivalenti sistemi di rappresentanza o pariteticità, le imprese di servizi e/o studi professionali, a condizione che aderiscano a tali sistemi, non sono tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008.

Parte quarta FORMAZIONE DEI LAVORATORI

8. Sulla base di quanto indicato al comma 1 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 tutti i lavoratori, quali definiti all'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008, riceveranno una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza avente particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione nel settore e del luogo di lavoro, Organi di vigilanza, controllo e assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione del settore ed in particolare alle peculiarità delle diverse aree professionali che lo compongono.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico, devono avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro/impiego;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento specifico dovrà essere effettuato da persone esperte e sul luogo di lavoro.

8.a) Contenuti minimi e durata della formazione per i lavoratori del settore

Per la durata ed i contenuti minimi della formazione si rinvia a quanto disposto dall'accordo in Conferenza permanente Stato-regioni sottoscritto in data 21 dicembre 2011.

9. Informazione dei lavoratori

Considerata l'importanza delle attività divulgative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro svolte dalla bilateralità, le parti convengono che la documentazione elaborata dall'Ente bilaterale nazionale EBIN.PMI costituisce fonte di informazione ufficiale per i lavoratori del settore.

10. Stress da lavoro-correlato

Su tale tematica, visto quanto già definito in materia con la redazione, da parte dell'Ente bilaterale EBIN.PMI, della specifica guida informativa le parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 del CCNL e dal precedente articolo del presente accordo, hanno convenuto di recepire tale guida, di seguito integralmente riportata, quale strumento operativo per l'applicazione pratica della valutazione.

FONDO INTERPROFESSIONALE

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONDITALIA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

disciplina dei lavoratori dipendenti da laboratori di patologia clinica e da studi e strutture sanitarie ambulatoriali private

Q
A
RP
u R J

Apprendisti assunti

Apprendisti 2° - 3°s 3°: max 48 mesi	1 ^a metà del periodo: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato
Apprendisti 4°s: max 36 mesi	2 ^a metà del periodo: 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato
Apprendisti 4°: max 36 mesi	Inquadramento al 5° livello per tutta la durata dell'apprendistato

Livelli	Minimo tabellare (€)	Elemento nazionale allineamento contrattuale (€)	Indennità di funzione (€)	Totale (€)
Quadri fascia A	2.013,33	70,00	129,11	2.212,44
Fascia B	2.013,33	70,00	129,11	2.212,44
Fascia C	2.013,33	70,00	64,56	2.147,89
Fascia D	2.013,33	70,00	-	2.083,33
1°	1.781,66	70,00	-	<u>1.851,66</u>
2°	1.551,89	70,00	-	1.621,89
3°s	1.439,45	70,00	-	1.509,45
3°	1.426,37	70,00	-	1.496,37
4°s	1.383,17	70,00	-	1.453,17
4°	1.333,64	70,00	-	1.403,64
5°	1.241,17	70,00	-	1.311,17

ALLEGATO 1

Testo di VERBALE DI ACCORDO

Addì,

le Parti

Azienda----p.iva....rappresentata da----con sede legale in---via---

E

Il Sig.-----dipendente assunto presso l'azienda medesima dal___con mansione di___livello___del CCNL _____

OPPURE: Lavoratore Autonomo, in questo caso gli strumenti informatici non sono forniti dall'azienda.

OPPURE: Lavoratore parasubordinato: il lavoratore organizza autonomamente il lavoro e la strumentazione informatica è a carico dell'azienda.

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. Il Sig.__(di seguito Telelavoratore) è collocato in Telelavoro/Lavoro agile a tempo indeterminato o parziale: nel caso di parziale indicare: a partire dal___ e fino a___

A

W

MP

u *[Signature]*

2. Il presente accordo può essere rinnovato dalle Parti nel caso di tempo parziale. Se una delle Parti a causa di variazioni e/o cambiamenti accorsi nell'organizzazione del lavoro o altre cause di natura sanitaria, di sicurezza personale o similari, deve immediatamente comunicarlo alla controparte. In tal caso il Telelavoratore/Lavoratore Agile rientra a lavoro nei locali aziendali entro il 15° giorno dalla comunicazione scritta unitamente all'Hardware, e eventuale software, consegnato dall'azienda all'atto dell'eccesso al Telelavoro/Lavoro Agile.
3. Il Telelavoratore/Lavoratore Agile, svolgerà prevalentemente l'attività in: _____ (indicare se: home office; working out; telecentri/telecottage; office to office; distance work enterprise) dalle ore _____ alle ore _____ con una pausa pranzo dalle ore _____ alle ore _____ e n° _____ pause - distacco della durata di _____ minuti. Durante la pausa pranzo e le pause-distacco Il datore di lavoro o responsabile incaricato non possono comunicare con il Telelavoratore/Lavoratore Agile.
4. Il Telelavoratore/Lavoratore Agile, svolgerà il proprio lavoro in: (indicare esattamente la sede/sedi.
5. Il datore di lavoro/incaricato, nella persona del Sig. _____ è autorizzato al collegamento webcam con il Telelavoratore _____.
6. La RSA/RSU - RLS indicata nei Sigg. - _____ / _____ sono autorizzati al collegamento con il Telelavoratore _____.
7. Nei casi di cui ai precedenti commi 4 e 5 i codici di accesso sono i seguenti: _____.
8. Il presente allegato è parte integrante e inscindibile del presente Accordo interconfederale. Le Parti fanno, quindi riferimento agli articoli di cui sopra.

L'azienda

Il Telelavoratore

ALLEGATO 2

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore
Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (_____) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici.

connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008.

Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*.

*** **

COMPORAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO SMART WORKER

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione

predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti *indoor* e *outdoor* diversi da quelli di lavoro abituali.

- Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in *smart working* rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

*** **

CAPITOLO 1

INDICAZIONI RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA IN AMBIENTI *OUTDOOR*

Nello svolgere l'attività all'aperto si richiama il lavoratore ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi.

È opportuno non lavorare con dispositivi elettronici come *tablet* e *smartphone* o similari all'aperto, soprattutto se si nota una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale.

All'aperto inoltre aumenta il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento.

Pertanto, le attività svolgibili all'aperto sono essenzialmente quelle di lettura di documenti cartacei o comunicazioni telefoniche o tramite servizi VOIP (ad es. Skype).

Fermo restando che va seguito il criterio di ragionevolezza nella scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa, si raccomanda di:

- privilegiare luoghi ombreggiati per ridurre l'esposizione a radiazione solare ultravioletta (UV);
- evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso;
- non frequentare aree con presenza di animali incustoditi o aree che non siano adeguatamente mantenute quali ad esempio aree verdi incolte, con degrado ambientale e/o con presenza di rifiuti;
- non svolgere l'attività in un luogo isolato in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- non svolgere l'attività in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili (vedere capitolo 5);
- non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile;
- mettere in atto tutte le precauzioni che consuetamente si adottano svolgendo attività *outdoor* (ad es.: creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.), per quanto riguarda i potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici, ecc.).

*** **

CAPITOLO 2

INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI *INDOOR* PRIVATI

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente mantenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbagliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolino il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica;
- evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscano una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);
- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente mantenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

*** **

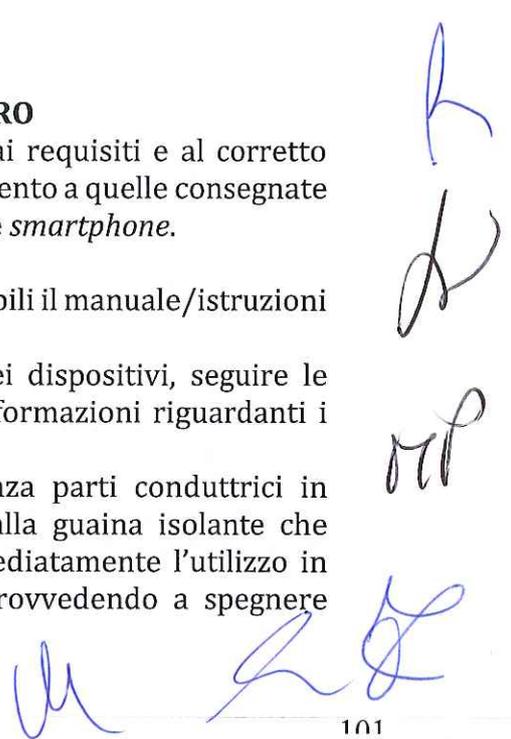
CAPITOLO 3

UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: *notebook, tablet e smartphone*.

Indicazioni generali:

- conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
- leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;
- si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere



l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);

- verificare periodicamente che le attrezzature siano integre e correttamente funzionanti, compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;
- non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
- effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;
- disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- spegnere le attrezzature una volta terminati i lavori;
- controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
- si raccomanda di collocare le attrezzature/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
- inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
- riporre le attrezzature in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
- non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
- lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro e non tentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;
- le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;
- in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle o gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;
- è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
- è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di *tablet* e *smartphone*, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
- prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
- in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
- i *notebook*, *tablet* e *smartphone* hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi o *glossy*) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
 - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
 - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
 - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli,



è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;

- non lavorare mai al buio.

Indicazioni per il lavoro con il notebook

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del *notebook* con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il *notebook* su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida (eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il *notebook*, la schiena va mantenuta poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (*notebook*), dei documenti e del materiale accessorio;
- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/ navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:

- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;
- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del *notebook*;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il *notebook* è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il *notebook* su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.

Indicazioni per il lavoro con tablet e smartphone

I *tablet* sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli *smartphone* sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti.

In caso di impiego di *tablet* e *smartphone* si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;

- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare;
- per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo *smartphone*;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (*stretching*).

Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello *smartphone* come telefono cellulare

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;
- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/*smartphone* o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);
- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura.

I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici. A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;
- in caso di utilizzo posizionarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;
- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;
- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/*smartphone* potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se questo può mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza.

Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/*smartphone* durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/*smartphone* esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;
- non utilizzare il telefono cellulare/*smartphone* nelle aree di distribuzione di carburante;
- non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

*** **

CAPITOLO 4

INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

A. Requisiti:

- 1) i componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;
- 2) le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);
- 3) le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

odori di bruciato e/o fumo;

4) nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;
- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

Dispositivi di connessione elettrica temporanea

(prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammissibile (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

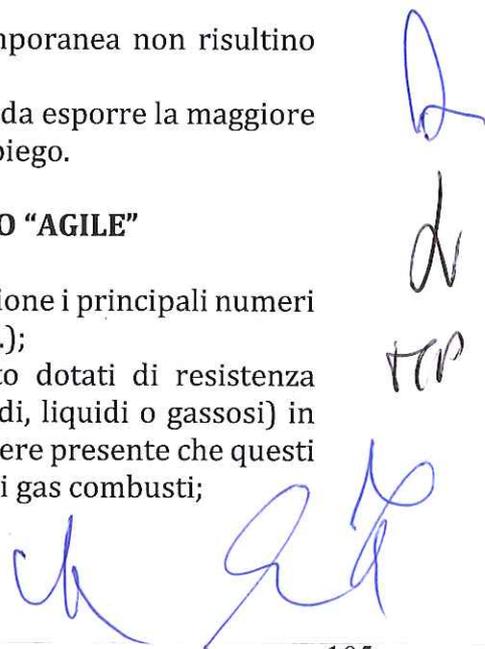
- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine *schuko* in prese *schuko*) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contatto certo;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
- verificare sempre che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

CAPITOLO 5

INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO "AGILE"

Indicazioni generali:

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio e di rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combustibili;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;



- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti *outdoor*, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro cognome, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua¹, coperte², estintori³, ecc.);- non utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;
- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine a parete (addetti lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria;
- rispettare il divieto di fumo;
- evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
- segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

¹ È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

² In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o, in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i *pile* e i *piumini*) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

³ ESTINTORI A POLVERE (ABC)

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano bruce (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO₂)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe A (sostanze solide che formano bruce). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO₂ risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguente.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;
- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;
- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il focolaio principale.

*** **

seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook		X	X	X	X
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	X
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone Auricolare			X		
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone Auricolare Tablet Notebook			X	X	
	Smartphone					

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Data --/--/----

Firma del Datore di Lavoro - Firma del Lavoratore - Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 17 marzo 2021

UNIMPRESA



UNIMPRESA
PROFESSIONI

UNIMPRESA
PROFESSIONI

UNIAP



F.I.A.L.C.
CONF.A.I.L.

CONF.A.I.L.

