

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### STUDI PROFESSIONALI

Il giorno 29 marzo 2023, tra la FMPI in persona del Presidente, Antonina Terranova, e la O.S. Confintesa in persona del Segretario Generale, Francesco Prudeniano, visti i CCNL si è stipulato il presente CCNL a valere per i lavoratori degli Studi professionali e delle strutture che svolgono attività professionali.

Il presente CCNL decorre dal 1 aprile 2023 sino al 31 marzo 2026.

#### **Premessa.**

In considerazione dell'evoluzione delle relazioni sindacali nell'ambito del settore e del mutamento dei modelli organizzativi delle attività professionali con il presente CCNL si intende dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento.

Le parti, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, considerano importante giungere ad una semplificazione contrattuale e della rappresentanza e considerano il presente CCNL, il testo contrattuale di riferimento per i datori di lavoro ed i lavoratori del settore degli studi professionali.

Le Parti intendono perciò perseguire condizioni di competitività per gli Studi in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, favorire l'emersione del lavoro nero, il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e delle retribuzioni reali dei lavoratori, anche grazie alla previsione di retribuzioni variabili e condizionate, alle quote retributive detassate ed alla promozione di servizi innovativi, quali la previsione, negli Accordi territoriali di secondo livello, dei servizi di welfare aziendale.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del modello di assetti contrattuali su due livelli, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali, attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso necessario allo sviluppo.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

#### **Validità 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.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, non ne è ammessa un'applicazione parziale, salvo che per le eventuali deroghe consentite alla Contrattazione di Secondo livello.

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 dato disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Le parti, individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del CCNL e del secondo livello di contrattazione.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

### **Sfera di applicazione.**

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

#### **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, Agrotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

C) Area professionale Tecnica

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

D) Area professionale Medico - Sanitaria e Odontoiatrica

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

E) Altre attività professionali intellettuali

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

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

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

- Impegno a verbale -

*Considerati gli sviluppi del processo di inclusione operati dalle parti a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadisce l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.*

## Sommario

|   |    |
|---|----|
| <b>PARTE PRIMA - Sistemi di relazioni sindacali</b> .....   | 10 |
| <b>TITOLO I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore</b> .....  | 10 |
| Art. 1 Esame su quadro socioeconomico e materie negoziali di settore .....  | 10 |
| Art. 2 Esame su quadro socioeconomico e materie negoziali a livello nazionale di area<br>professionale e/o di area professionale omogenee ..... | 10 |
| <b>TITOLO II - Relazioni Sindacali a Livello Decentrato</b> .....   | 10 |
| Art. 3 Secondo livello di contrattazione.....   | 10 |
| Art. 4 Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione<br>territoriale .....  | 11 |
| Art. 5 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato .....  | 12 |
| Art. 6 Composizione delle controversie a livello decentrato .....   | 13 |
| Art. 7 Collegio arbitrale.....  | 15 |
| <b>TITOLO III - Attività sindacale</b> .....  | 16 |
| Art. 8 Permessi per attività sindacale .....  | 16 |
| Art. 9 Rappresentanze sindacali - Rappresentanze sindacali unitarie .....   | 17 |
| Art. 10 Trattenuta sindacale .....  | 17 |
| <b>PARTE II - Bilateralità e welfare</b> .....  | 18 |
| <b>TITOLO IV - Strumenti Bilaterali Nazionali di Settore</b> .....  | 18 |
| Art. 11 Commissione paritetica nazionale.....   | 18 |
| Art. 12 Gruppo di lavoro per le parti opportunità .....   | 19 |
| Art. 13 Contribuzione alla bilateralità di settore .....  | 19 |
| Art. 14 Welfare integrativo per i liberi professionisti.....  | 20 |
| Art. 15 Ente bilaterale nazionale di settore (EBICONF) .....  | 20 |
| Art. 16 Assistenza sanitaria integrativa (CONFINTESA SALUTE) .....  | 23 |
| Art. 17 Governance della bilateralità.....  | 24 |
| <b>TITOLO V - Tutele contrattuali</b> .....   | 24 |
| Premessa.....   | 24 |
| Art. 18 Tutela della dignità della persona sul lavoro .....   | 24 |
| Art. 19 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori .....   | 24 |
| Art. 20 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro .....  | 25 |



|   |    |
|---|----|
| Art. 21 Pari opportunità, diversità e inclusione .....  | 25 |
| Art. 22 Azioni per la tutela della dignità personale contro molestie sessuali, bullismo e discriminazioni.....                  | 25 |
| TITOLO VI - Formazione .....  | 26 |
| Art. 23 Obiettivi della formazione .....  | 26 |
| Art. 24 Formazione continua .....   | 27 |
| PARTE TERZA - Disciplina del rapporto di lavoro .....   | 28 |
| TITOLO VII - Classificazione del personale.....   | 28 |
| Premessa.....   | 28 |
| Art. 25 Definizione dei profili professionali .....   | 29 |
| TITOLO VII - Assunzione e Durata del Periodo di Prova.....  | 46 |
| Art. 26 Assunzione .....  | 46 |
| Art. 27 Periodo di prova .....  | 49 |
| TITOLO IX - Apprendistato.....  | 49 |
| Art. 28 Disciplina dell'apprendistato .....   | 49 |
| Art. 29 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.....   | 52 |
| Art. 30 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.....  | 53 |
| Art. 31 Apprendistato di alta formazione e ricerca.....   | 54 |
| Art. 32 Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali..... | 55 |
| Art. 33 Standard professionali .....  | 55 |
| Art. 34 Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato.....   | 56 |
| TITOLO X - Tempo parziale (Part Time).....  | 56 |
| Premessa.....   | 56 |
| Art. 35 Disciplina del rapporto a tempo parziale.....   | 56 |
| Art. 36 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale .....   | 57 |
| Art. 37 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale .....  | 57 |
| Art. 38 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale .....  | 57 |
| Art. 39 Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.....              | 58 |
| Art. 40 Clausole flessibili ed elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale .....  | 58 |

|  |    |
|--|----|
| Art. 41 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche.....                | 59 |
| Art. 42 Lavoro supplementare.....  | 60 |
| Art. 43 Principio di non discriminazione e ri-proporzionamento .....   | 61 |
| Art. 44 Quota giornaliera della retribuzione.....  | 61 |
| Art. 45 Quota oraria della retribuzione.....   | 61 |
| Art. 46 Mensilità supplementare: Tredicesima mensilità .....   | 61 |
| Art. 47 Festività .....  | 61 |
| Art. 48 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti.....   | 62 |
| Art. 49 Ferie.....   | 62 |
| Art. 50 Periodo di prova - Periodo di comporta - Termini di preavviso.....   | 62 |
| Art. 51 Condizioni di miglior favore .....   | 62 |
| TITOLO XI - Contratti a tempo determinato .....  | 62 |
| Art. 52 Modalità di impiego .....  | 62 |
| Art. 53 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto..... | 64 |
| Art. 53/BIS Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori .....                                 | 64 |
| TITOLO XII - Contratto di reimpiego.....   | 65 |
| Art. 54 Definizione e modalità di impiego.....   | 65 |
| TITOLO XIII - Somministrazione e lavoro intermittente .....  | 65 |
| Art. 55 Somministrazione di lavoro.....  | 65 |
| Art. 56 Lavoro intermittente .....   | 66 |
| TITOLO XIV - Telelavoro e/o lavoro a distanza .....  | 67 |
| Art. 57 Definizione.....   | 68 |
| Art. 58 Sfera di applicazione .....  | 68 |
| Art. 59 Prestazione lavorativa .....   | 68 |
| Art. 60 Retribuzione.....  | 69 |
| Art. 61 Sistema di comunicazione .....   | 69 |
| Art. 62 Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa .....   | 70 |
| Art. 63 Controlli a distanza.....  | 70 |
| Art. 64 Diritti sindacali.....   | 70 |
| Art. 65 Organizzazione della struttura lavorativa.....   | 70 |

|  |    |
|--|----|
| Art. 66 Diligenza e riservatezza.....  | 70 |
| Art. 67 Formazione.....  | 70 |
| Art. 68 Diritti di informazione.....   | 71 |
| Art. 69 Postazioni di lavoro .....   | 71 |
| Art. 70 Interruzioni tecniche .....  | 71 |
| Art. 71 Misure di protezione e prevenzione.....  | 71 |
| Art. 72 Infortunio.....  | 72 |
| TITOLO XV - Orario di lavoro .....   | 72 |
| Art. 73 Orario normale settimanale .....   | 72 |
| Art. 74 Distribuzione dell'orario settimanale .....  | 73 |
| Art. 75 Flessibilità dell'orario .....   | 74 |
| Art. 76 Lavoro notturno .....  | 75 |
| TITOLO XVI - Lavoro Straordinario.....   | 76 |
| Art. 77 Norme generali del lavoro straordinario .....  | 76 |
| Art. 78 Maggiorazione del lavoro straordinario .....   | 76 |
| TITOLO XVII - Riposo settimanale e festività.....  | 77 |
| Art. 79 Riposo settimanale.....  | 77 |
| Art. 80 Festività .....  | 77 |
| Art. 81 Festività abolite .....  | 78 |
| TITOLO XVIII - Ferie.....  | 79 |
| Art. 82 Misura del periodo di ferie .....  | 79 |
| Art. 83 Determinazione del periodo di ferie.....   | 79 |
| Art. 84 Normativa retribuzione ferie - normativa per cessazione di rapporto -<br>irrinunciabilità - richiamo lavoratore in ferie ..... | 79 |
| TITOLO XIX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze .....  | 80 |
| Art. 85 Permessi e congedi retribuiti .....  | 80 |
| Art. 86 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti .....  | 80 |
| Art. 87 Permessi per handicap (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni) ....  | 81 |
| Art. 88 Permessi per donatori di sangue .....  | 82 |
| Art. 89 Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool .....   | 82 |
| Art. 90 Congedi familiari non retribuiti .....   | 83 |
| Art. 91 Giustificazione delle assenze .....  | 84 |

|  |     |
|--|-----|
| Art. 92 Diritto allo studio .....  | 84  |
| TITOLO XX - Tutela della maternità e della paternità .....   | 86  |
| Art. 93 Normativa .....  | 86  |
| Art. 94 Adozione e/o affidamento .....   | 88  |
| Art. 95 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento .....  | 89  |
| Art. 96 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino .....   | 89  |
| Art. 97 Congedo parentale a ore .....  | 100 |
| TITOLO XXI - Trasferte e Trasferimenti .....   | 101 |
| Art. 98 Missioni e/o trasferte .....   | 101 |
| Art. 99 Trasferimenti .....  | 102 |
| TITOLO XXII - Malattie e infortuni .....   | 103 |
| Art. 100 Malattia .....  | 103 |
| Art. 101 Normativa .....   | 103 |
| Art. 102 Obblighi del lavoratore .....   | 104 |
| Art. 103 Periodo di comportamento per malattia .....   | 104 |
| Art. 104 Trattamento economico di malattia .....   | 105 |
| Art. 105 Infortunio .....  | 106 |
| Art. 106 Trattamento economico di infortunio .....   | 106 |
| Art. 107 Quota giornaliera per malattia e infortunio - festività cadenti nel periodo di<br>malattia o infortunio ..... | 107 |
| Art. 108 Aspettativa non retribuita per malattia .....   | 107 |
| Art. 109 Periodo di comportamento - aspettativa non retribuita per infortunio .....                                    | 107 |
| Art. 110 Rinvio alle leggi .....   | 108 |
| TITOLO XXIII - Sospensione del lavoro .....  | 108 |
| Art. 111 Sospensione .....   | 108 |
| TITOLO XXIV - Anzianità di servizio .....  | 108 |
| Art. 112 Decorrenza anzianità di servizio .....  | 108 |
| Art. 113 Computo anzianità frazione annua .....  | 108 |
| TITOLO XXV - Anzianità convenzionate .....   | 108 |
| Art. 114 Anzianità convenzionale .....   | 108 |
| Titolo XXVI - Passaggi di qualifica .....  | 109 |
| Art. 115 Mansioni promiscue .....  | 109 |



|  |     |
|--|-----|
| Art. 116 Passaggi di livello .....                             | 109 |
| TITOLO XXVII - Scatti di anzianità.....                        | 109 |
| Art. 117.....  | 109 |
| TITOLO XXVIII - Trattamento economico .....                    | 110 |
| Art. 118 Normale retribuzione .....                            | 110 |
| Art. 119 Retribuzione mensile .....                            | 111 |
| Art. 120 Frazionamento della retribuzione.....                 | 111 |
| Art. 121 Minimi tabellari .....                                | 111 |
| TITOLO XXIX – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità..... | 112 |
| Art. 122 Tredicesima mensilità .....                           | 112 |
| TITOLO XXX - Risoluzione del rapporto di lavoro .....          | 113 |
| Art. 123 Comunicazione del recesso .....                       | 113 |
| Art. 124 Licenziamento simulato .....                          | 113 |
| Art. 125 Termini di preavviso .....                            | 113 |
| Art. 126 Indennità sostitutiva del preavviso .....             | 114 |
| Art. 127 Trattamento di fine rapporto .....                    | 115 |
| Art. 128 Corresponsione del trattamento di fine rapporto ..... | 116 |
| Art. 129 Anticipazione del trattamento di fine rapporto .....  | 116 |
| Art. 130 Dimissioni .....                                      | 116 |
| Art. 131 Dimissioni per matrimonio.....                        | 117 |
| TITOLO XXXI - Norme disciplinari .....                         | 117 |
| Art. 132 Obblighi del prestatore di lavoro .....               | 117 |
| Art. 133 Divieti.....  | 117 |
| Art. 134 Rispetto orario di lavoro .....                       | 118 |
| Art. 135 Comunicazione mutamento di domicilio.....             | 118 |
| Art. 136 Provvedimenti disciplinari .....                      | 118 |
| TITOLO XXXII - Condizioni di miglior favore.....               | 120 |
| Art. 137 Condizioni di miglior favore .....                    | 120 |
| TITOLO XXXIII - Archivio contratti .....                       | 120 |
| Art. 138 Archivio contratti .....                              | 120 |




## **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 socioeconomico e materie negoziali di settore**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, FMPI e le OO.SS. di Categoria dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socioeconomico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

#### **Art. 2 Esame su quadro socioeconomico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenee**

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "Area professionale e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente art. 1 e nella premessa.

### **TITOLO II - Relazioni Sindacali a Livello Decentrato**

#### **Art. 3 Secondo livello di contrattazione**

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello regionale, sulle materie e sugli istituti demandati dal presente contratto collettivo e dalla legge.
2. Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorative, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.
3. A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo di seguenti criteri: a) le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato; b) i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori; c) le modalità di orario dei lavoratori in formazione; d) la definizione di un monte ore annuo di congedi. Tali accordi, potranno

essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

4. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali: a) Ente Bilaterale Regionale, con gli scopi e le modalità previste alla lettera "O" dell'art. 15; b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività; c) Referenti regionali e/o territoriali di Area professionale e/o di Area professionale omogenea e/o di settore e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti delegati alla divulgazione e alla promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al "Fondo e all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale; d) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza.

Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente CCNL delega alla bilateralità di settore.

Agli sportelli saranno altresì affidate, in particolare e in via sperimentale, quelle di promozione e sostegno all'occupazione giovanile (anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione della Garanzia Giovani).

6. Le condizioni per la costituzione degli sportelli ed il finanziamento delle attività sono definite dalle Parti firmatarie secondo quanto previsto da allegato al presente CCNL.

#### **Art. 4 Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale**

##### **Modalità di presentazione della piattaforma**

Le piattaforme saranno inviate dalle OO.SS. Regionali dei lavoratori alle delegazioni regionali di FMPI, nonché alle OO.SS. Nazionali e a FMPI nazionale che invieranno, tramite la commissione costituita tra le parti firmatarie del presente CCNL di cui all'allegato A, osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Il testo dell'accordo regionale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle OO.SS. per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.



## **Art. 5 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato**

### **A) Tentativo di conciliazione**

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c. e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.
2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Provinciale per l'attivazione del tentativo di conciliazione,
3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c.
4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste alla successiva lettera B)

### **B) Collegio arbitrale**

1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione
2. il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 10 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale, il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.
3. In caso di mancato accordo tra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.
4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di istruttorie disponendo, anche d'ufficio l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno

riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistala dal presidente.

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

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

## **Art. 6 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 accordo.

#### **A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione**

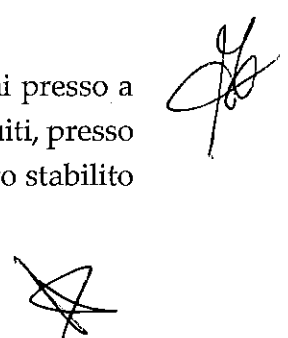
La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:

1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle federazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Provinciale del Lavoro il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;

2. Per i lavoratori, da un rappresentante della OO.SS. Confintesa 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 a sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'Ente Bilaterale Regionale e dello sportello a cui all'art. 3 in altro luogo stabilito

A handwritten signature is located on the right side of the page, next to the fourth item of the list. Below it, there is a large handwritten 'X' mark.

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

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

2. L'Organizzazione dei datori di lavoro ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a codificare la data di ricevimento.

3. 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.

4. 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.

5. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione nelle forme previste con proprio regolamento.

6. Se la conciliazione ha esito positivo si redige processo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, che acquista efficacia di titolo esecutivo e che sarà depositata a cura della Commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

7. 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 spento il tentativo di conciliazione:


f. la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.

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

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

## **Art. 7 Collegio arbitrale**

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente art. 6, 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.

2. A tal fine, è istituito a cura delle rispettive parti competenti per territorio, un Collegio di Arbitrato Provinciale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma II Collegio di Arbitrato competente e quella del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo 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.

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

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

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

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

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

9. 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,

10. 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

11. Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

### **TITOLO III - Attività sindacale**

#### **Art. 8 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 fatto salvo quanto previsto dalla legge 300/1970.

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



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

#### **Art. 9 Rappresentanze sindacali - Rappresentanze sindacali unitarie**

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

#### **Art. 10 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:

1. l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
2. 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 diletto d tempestiva ricezione da parie del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazioni alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

## **PARTE II - Bilateralità e welfare**

### **TITOLO IV - Strumenti Bilaterali Nazionali di Settore**

Le parti hanno concordato di istituire i sottoelencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento.

Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato alla legge:

- A) La Commissione paritetica nazionale;
- B) Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità
- C) L'Ente Bilaterale Nazionale di settore (E.BI.CONF.)
- D) Assistenza sanitaria supplementare (CONFINTESA SALUTE.)

In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture professionali le parti firmatane concordano di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale di settore in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà. Per questo scopo concordano di avviare una integrazione funzionale tra gli enti bilaterali del settore per una migliore attuazione degli impegni contrattuali.

Le strutture di EBICONF E CONFITESA SALUTE in particolare opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri iscritti.

#### **Art. 11 Commissione paritetica nazionale**

1. La Commissione Paritetica Nazionale, costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL.
2. La Commissione Paritetica è composta di 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza di FMPI e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.
3. La Commissione Paritetica opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento o deliberazione.

### **Art. 12 Gruppo di lavoro per le pari opportunità**

1. Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore, 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.

2. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza di Confprofessioni e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.

3. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento operativo.

### **Art. 13 Contribuzione alla bilateralità di settore**

Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo.

A partire dalla mensilità di maggio, il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali di settore, come elencate dal presente CCNL, viene effettuato mediante un contributo unificato di 22 euro, di cui 2 euro a carico del lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale ASSP.

Nella contribuzione sono ricomprese le norme di assistenza a favore di tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale datori di lavoro, committenti e lavoratori.

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.

Le medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi.

Le Parti firmatarie del CCNL convengono di suddividere la citata quota nel seguente modo

- 15 euro per 12 mensilità a CONFINTESA SALUTE.

- 7 euro di cui 2 euro a carico del lavoratore e 5 euro a carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad EBICONF. Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite dallo specifico accordo allegato al presente CCNL

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento distinto

della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 32 (trentadue), corrisposto per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 14 Welfare integrativo per i liberi professionisti**

Le Parti intendono sostenere i liberi professionisti, datori di lavoro e non, attraverso l'erogazione di strumenti di Welfare per un valore di € 250,00 su Piattaforma digitale o in card e buoni spesa, rientranti nella categoria dell'art. 51, c. 3, TUIR, godendo della totale detassazione.

#### **Art. 15 Ente bilaterale nazionale di settore (EBICONF)**

1. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore costruisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori che operano nelle Attività Professionali.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

L'Ente Bilaterale possiede una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale dei Lavoratori saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti più rappresentative. Compito dell'Ente bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi.

L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione. Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia. In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

2. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza:

- la divulgazione, con le modalità più opportune; delle relazioni sul quadro normativo e socioeconomico del settore, delle varie Aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al I titolo I artt. 1 e 2.
- studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- specifiche convenzioni in materia di formazione qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10/10/2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;
- specifiche iniziative per l'inserimento giovanile;
- iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego;
- iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro,
- lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;
- studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al d.lgs. n. 81 del 2008 allegato al presente CCNL.
- studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;

- iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;
- la specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali,

L'Ente Bilaterale persegue le seguenti finalità:

- a) Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b) Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c) Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d) Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86
- e) Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.
- f) Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.
- g) Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro
- h) Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).

i) Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL e dai CCA che ad esso fanno riferimento.

L'Ente Bilaterale Nazionale di settore ha, inoltre, Il compito di ricevere ed elaborare, anche a fini statistici:

- gli accordi di secondo livello di settore;
- gli accordi forniti dalle singole strutture professionali e/o dalle varie Aree professionali, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";
- i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani;
- le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica razionale" e "Gruppo per Le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali" di cui agli artt. 11, 12 e 3 del presente CCNL;
- Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili alle aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL
- L'Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento.

#### **Art. 16 Assistenza sanitaria integrativa (CONFINTESA SALUTE)**

1. L'Assistenza Sanitaria Integrativa "CONFINTESA SALUTE" ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari Integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché il gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento

2. Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dall'assistenza sanitaria integrativa tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

3. Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari alla CONFINTESA SALUTE sono quelle indicate dal precedente art. 13 a cui devono essere aggiunte 24 (ventiquattro) Euro "Una Tantum" quale quota di esenzione per ogni soggetto beneficiario. Dette somme rientrano tra quelle previste dall'art. 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.lg. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).

4. Il versamento delle quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario per i dipendenti degli Studi Professionali.

#### **Art. 17 Governance della bilateralità**

1. Il sistema di governance della bilateralità è articolato secondo le modalità definite da un apposito accordo tra le parti firmatarie del presente contratto collettivo.

### **TITOLO V - Tutele contrattuali**

#### **Premessa.**

Le parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza, e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la salvaguardia dei prodotti, la qualità dei servizi e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli, partecipati e coerenti delle norme contrattuali e di legge. L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo della salute psicofisica e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio.

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

Altrettanto strategico, per la tutela della persona del lavoratore e per la modernizzazione del sistema di relazioni sindacali e di lavoro del settore, è il ruolo del sistema di welfare negoziale.

#### **Art. 18 Tutela della dignità della persona sul lavoro**

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti 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. 19 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori**

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

A tale fine è prevista l'attivazione di sportelli informativi sui diritti e sulle tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e la possibilità di stipulare convenzioni con



organizzazioni no profit o strutture sanitarie pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

#### **Art. 20 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**

Nel confermare che tale materia rientra tra i campi di elaborazione e negoziazione previsti a livello di area professionale e/o di area professionale omogenea le parti danno piena e convinta attuazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

#### **Art. 21 Pari opportunità, diversità e inclusione**

In attuazione dei principi fissati dalla Costituzione Italiana e da quanto previsto dal Codice delle Pari opportunità D.lg. 198 del 2006 e ss.mm.ii., le Parti confermano:

- a) La parità tra uomini e donne e, più in generale, l'equità tra i generi quali valori primari da perseguire in ogni ambito della vita professionale a fondamento della politica di gestione delle risorse umane, che continuerà ad essere improntata sui principi di meritocrazia, equità e trasparenza, quali massimi garanti del rispetto delle diversità e delle pari opportunità;
- b) La volontà di continuare a adoperarsi a porre in essere tutte le azioni necessarie a prevenire ogni distinzione, esclusione, limitazione o discriminazione diretta o indiretta fondata sull'età, sul genere, sulla razza, sulla cultura, sul credo religioso, sull'orientamento affettivo-sessuale e sulla diversa abilità;
- c) Il reciproco e fattivo impegno per la promozione e di un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le diversità, siano esse di età, di genere, di razza, di cultura, di credo religioso, di orientamento affettivo-sessuale e di diversa abilità, convinti che l'eterogeneità delle risorse sia un fattore di successo per il raggiungimento di elevate performance aziendali;
- d) L'impegno a proseguire nel processo di estensione anche alle coppie dello stesso genere di istituti legali e/o contrattuali tradizionalmente legati al genere;
- e) L'impegno a favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie, rappresentando azioni concrete di sostegno alle pari opportunità.

#### **Art. 22 Azioni per la tutela della dignità personale contro molestie sessuali, bullismo e discriminazioni.**

Le Parti si impegnano a garantire nei luoghi di lavoro la tutela della dignità, a favorire un ambiente di lavoro inclusivo ed improntato alla tutela della libertà, della dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali e ad operare in modo da realizzare questi principi condivisi.

Le parti, pertanto, convengono di contrastare e rimuovere dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento configurabile come:



molestie: comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, con lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

discriminazione: trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria;

bullismo/mobbing: azione o serie di azioni compiute nei confronti di un lavoratore, che si ripetono per un periodo di tempo da parte di colleghi o superiori gerarchici per danneggiarlo con lo scopo precipuo di porre in atto strategie comportamentali volte alla sua destabilizzazione psicologica, sociale e professionale.

## **TITOLO VI - Formazione**

### **Art. 23 Obiettivi della formazione**

Le Parti hanno constatato che lo sviluppo e la gestione della formazione assumono rilevanza anche e soprattutto a fronte del processo di riforma e di riorganizzazione del settore, tali processi produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie Aree professionali.

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

Le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei 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 da

processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;

5. rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività professionali nonché sul loro ruolo nell'ambito dell'economia e della società italiana ed europea;

6. promuovere esperienze di alternanza scuola/università/lavoro negli studi professionali per avvicinare i giovani al settore, incoraggiare la propensione all'attività professionale e tornare adeguatamente i futuri dipendenti e collaboratori;

7. incoraggiare tra gli addetti occupati nel settore il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore se non posseduta, anche tramite convenzioni con istituti scolastici;

8. rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento e, ove consentita dalla legislazione e/o da norme contrattuali anche tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al settore con rapporto di.

- apprendistato,
- collaborazione coordinata e continuativa;
- collaborazione a progetto;
- partita IVA in monocommittenza;
- formazione/lavoro quali: stage e praticantato;

9. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:

10. incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;

11. conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

#### **Art. 24 Formazione continua**

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

Il mantenimento e lo sviluppo nel tempo del capitale personale di competenze costituisce risorsa primaria di occupabilità e che le azioni riconducibili alla professionalità degli addetti



costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo qualitativo del settore e la sua capacità competitiva.

Per far fronte alle conseguenti problematiche, si rende opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace. L'esistenza di una pluralità di "Studi" operanti nelle diverse Aree professionali e i rispettivi lavoratori addetti, richiede l'attivazione di interventi formativi mirati alle proprie specifiche esigenze.

Al fine di consentire percorsi formativi personalizzati e riconosciuti come crediti formativi settoriali le parti hanno convenuto:

- 1) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Studi professionali;
- 2) che agli Enti Bilaterali Regionali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività e le analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi;
- 3) che le intese (Settoriali - Territoriali - di Area professionale - di Area professionale omogenea - di Area dei Servizi Vari - di singolo studio) relative alla presentazione di piani formativi coerenti con gli orientamenti/obiettivi del CCNL, saranno sottoscritte dalle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del CCNL.

## **PARTE TERZA - Disciplina del rapporto di lavoro**

### **TITOLO VII - Classificazione del personale**

#### **Premessa**

In coerenza con il modello di Struttura Contrattuale definito dal presente CCNL le parti hanno convenuto sull'opportunità di definire l'istituto della Classificazione del personale ritenuto strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile ed efficiente della organizzazione interna di uno studio professionale.

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

Le parti riconoscono che il settore degli Studi professionali è un segmento molto importante per il mercato del lavoro nazionale e costituisce lo sbocco professionale privilegiato per



sempre più numerosi corsi di laurea breve cui non corrisponde un'adeguata domanda di lavoro.

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

#### **Art. 25 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 o dai contenuti professionali specificati nelle esemplificazioni dei profili consentono, per analogo, 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 13/5/1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

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

### Livello Primo (I)

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

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

### Livello Secondo (II)

Appartengono al Livello secondo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, svolgono mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale ed autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare dello studio professionale, con funzioni di coordinamento e controllo sull'attività di altri lavoratori. Appartengono allo stesso livello i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa e contabile (raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti) nonché i lavoratori che su incarico del titolare dello studio curano gli aspetti organizzativi della struttura assicurando il buon funzionamento della struttura occupandosi della gestione della location, delle forniture, dei servizi utilizzati in studio e della contrattualistica.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Analista CED (Centro elaborazione dati); Analista di costi aziendali; Responsabile 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) Office manager.

### Livello Terzo Super (III Super)

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

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

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

### Livello Terzo (III)

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

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

### Livello Quarto Super (IV Super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, calcolo dei contributi, predisposizione 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 (IV)

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

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

#### Livello Quinto (V)

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

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

#### **B) AREA GIURIDICA**

##### Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13/5/1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

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

#### Livello Primo (I)

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



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

#### Livello Secondo (II)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente addetto alla gestione, organizzazione e pianificazione delle udienze; Responsabile della pianificazione e gestione dell'agenda e delle trasferte; Responsabile dei rapporti con sedi distaccate ed Autorità estere, con buona conoscenza di una o più lingue straniere.

#### Livello Terzo Super (III Super)

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

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

Agenzie del Territorio, Camere di Commercio) successivamente all'invio telematico degli atti (Adempimento Unico e Fedra) - cura della Cassa Cambiali.

### Livello Terzo (III)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti, nonché alla gestione del report periodico 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 (IV Super)

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

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

### Livello Quarto (IV)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Centralinista; Addetto di segreteria con mansioni di redazione di documenti e lettere con contenuti standard sulla base di modelli predisposti, accoglienza clienti e filtro chiamate; Archivist-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 -

predispone spedizioni postali - ordinare ed acquistare marche da bollo - archiviare e curare la regolare tenuta delle pratiche in archivio - smistare posta e fax.

#### Livello Quinto (V)

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

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

- Dichiarazione a verbale -

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

#### C) AREA TECNICA

##### Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13/5/1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza, svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile di cantiere; Responsabile di cantiere architettonico; Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Diagnosta del patrimonio geologico che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la sua composizione morfologica e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Diagnosta del patrimonio culturale che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la composizione morfologica del bene da restaurare e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Responsabili tecnici e commerciali, 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 (I)

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

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

#### Livello Secondo (II)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Progettista; Progettista disegnatore anche su CAD; Capo verificatore impianti, installazioni e manufatti; Responsabile della prevenzione; Responsabile della contrattualistica; Responsabile hardware e software; Collaudatore - Certificatore; Preparatore e docente dei corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti anche in materia di sicurezza del lavoro; Esperto di servizi educativi delle istituzioni culturali e del territorio, con incarico di organizzare corsi di aggiornamento e seminari sull'arte e tenere contatti con le Istituzioni per la valorizzazione dei beni culturali; Capo laboratorio settore geologico; Capo missione

geologica; Rilevatore settore geologico; Responsabile di cantiere di indagini e prospezioni geologiche; Analista di materiali geologici; Rilevatore topografico anche con metodologie GIS (Geographic Information System); Analista CED; Analista costi aziendali; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Capo ufficio tecnico o amministrativo; Responsabile economato; Tecnico responsabile sistemi di prevenzione e sicurezza sul lavoro; responsabile software ed hardware;

### Livello Terzo Super (III Super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto all'elaborazione di computi tecnico estimativi, capitolati e contratti d'appalto; Assistente alla progettazione e di cantiere in tutti gli ambiti specialistici; Tecnico di laboratorio; Tecnico prospettore, esperto nell'utilizzo di strumentazioni geologiche; Addetto all'organizzazione della movimentazione ed alla catalogazione delle opere d'arte.

### Livello Terzo (III)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Disegnatore, anche su CAD, non progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi; Programmatore e/o sistemista meccanografico ed informatico; Assistente verificatore di impianti, installazioni e manufatti; Assistente collaudatore; Assistente di cantiere; Gestore rete dati e CED; Contabile di concetto; Segretario di concetto; Segretario di concetto, con mansioni di traduzione in/da lingue straniere testi tecnici e corrispondenza; Segretario

unico con cumulo di mansioni di concetto e d'ordine eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

#### Livello Quarto Super (IV super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario unico con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con buona conoscenza dei principali strumenti informatici e con incarico di curare 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 (IV)

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

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

#### Livello Quinto (V)

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

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

#### D) AREA MEDICO-SANITARIA E ODONTOIATRICA

##### Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13/5/1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine professionale di competenza, svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche,

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

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

#### Quadri fascia A

Direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche;

#### Quadri fascia B

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

#### Quadri fascia C

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

#### Quadri fascia D

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

#### Livello Primo (I)

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

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

### Livello Secondo (II)

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

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

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

- Classe delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione

Educatore professionale, Fisioterapista, Logopedista, Podologo, Ortottista assistente di oftalmologia, Tecnico della riabilitazione psichiatrica, Terapista della Neuro e Psicomotricità della età evolutiva, Terapista occupazionale.

- Classi delle lauree in professioni sanitarie tecniche

Igienista dentale, dietista, Tecnico diagnostico per laboratorio biomedico, Tecnico audioprotesista, Tecnico Audiometrista, Tecnico dell'educazione e della riabilitazione psichiatrica e sociale, Tecnico di fisiopatologia circolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico di neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico di neuro fisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia



medica, Tecnico sanitario di radiologia medica per immagini e radioterapista, Tecnico sanitario dietista.

- Classi delle lauree in professioni sanitario della prevenzione

Assistente sanitario, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

### Livello Terzo Super (III Super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia, con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori e con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super; tecnico veterinario con esperienza lavorativa almeno triennale; Puericultrice; Coadiutore amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Operatore professionale sanitario; Tecnico ortopedico, Odontotecnico, Ottico; Massaggiatore, Educatore professionale; Personale dell'assistenza sociale; Capo ufficio tecnico o amministrativo.

### Livello Terzo (III)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super; Tecnico veterinario con esperienza lavorativa di almeno diciotto mesi; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Segretario unico che svolga, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze,

mansioni promiscue di concetto e d'ordine; Contabile di concetto; Segretario di concetto; Segretario unico eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa.

#### Livello Quarto Super (IV Super)

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

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

- Dichiarazione a verbale -

*Il lavoratore inquadrato al quarto livello dovrà essere riqualificato al livello IV super come assistente di studio medico di famiglia qualora abbia iniziato il percorso formativo specifico previsto dal Verbale di Accordo sul Percorso Formativo Specifico dell'Assistente di Studio Medico di Famiglia del 25/10/2012 e abbia iniziato a svolgere le relative mansioni da almeno tre mesi*

#### Livello Quarto (IV)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici; Collaboratore di studio che svolge attività di supporto materiale all'esecuzione della prestazione propria del professionista; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivistica - schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari

commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati; Tosatore; Autista; Personale ausiliario addetto alla gestione dei rifiuti speciali e magazzinaggio.

#### Livello Quinto (V)

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

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

*- Dichiarazione a verbale -*

*Tenuto conto del riconoscimento da parte del Ministero della salute del profilo professionale dell'assistente di studio odontoiatrico (ASO) quale profilo di attenzione sanitaria già trasmesso per il suo recepimento alla Conferenza Stato Regioni;*

*Tenuto altresì conto che tale riconoscimento deriva da quanto definito con lo specifico protocollo stipulato tra Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Andì il 9/1/2001;*

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

#### E) ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI INTELLETTUALI

##### Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13/5/1985 n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori che svolgono mansioni direttive o di elevata responsabilità, con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane ed economiche, prevalentemente in studi professionali di notevoli dimensioni, in loro sedi decentrate, o in loro comparti di particolare complessità operativa. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

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

##### Livello Primo (I)



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

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

#### Livello Secondo (II)

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

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

#### Livello Terzo Super (III Super)

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

operanti secondo le procedure stabilite dal titolare dello studio professionale. Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto a pratiche ed adempimenti burocratici; Contabile/impiegato amministrativo; Responsabile della gestione degli adempimenti per la certificazione della qualità e della documentazione di supporto; Coadiutore amministrativo esperto; Addetto al marketing ed ai rapporti con fornitori ed Enti; Docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro; Responsabile gestione mandati; Supervisore di controllo processi in phone o in home collection; Supervisore gestione incassi; Addetto business analysis nell'ambito della tutela del credito.

### Livello Terzo (III)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Contabile di concetto; Segretario di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; Collaboratore indagini e ricerche documenti presso pubblici Uffici; Segretario addetto alla predisposizione e controllo di parcelle e pagamenti; Addetto alla tenuta e controllo pratiche ed agli adempimenti in materia di privacy e/o antiriciclaggio; Segretario con conoscenza di una o più lingue straniere addetto alla redazione e traduzione di lettere e documenti; Segretario di concetto con ottima conoscenza degli strumenti informatici e gestionali aziendali e/o di studio professionale unita alla capacità di lettura ed analisi della documentazione giuridica o contabile; Assistente docente di corsi di formazione del personale aziendale e dei clienti, anche in materia di sicurezza sul lavoro; Addetto gestione prodotto nel settore della tutela del credito; Addetto gestione incassi; Supervisore in phone ed home collection.

### Livello Quarto Super (IV Super)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, con conoscenza dei principali strumenti informatici,

anche con incarico di curare i rapporti con la clientela; Contabile d'ordine; Segretario d'ordine; Addetto al controllo della qualità; Addetto gestione mandati nel settore della tutela del credito; operatore gestione incassi.

#### Livello Quarto (IV)

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

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

#### Livello Quinto (V)

Appartengono al Livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

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

- Dichiarazione a verbale -

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

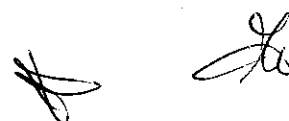
### **TITOLO VII - Assunzione e Durata del Periodo di Prova**

#### **Art. 26 Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge ed in ottemperanza al d.lgs. 104/2022 c.d. Decreto Trasparenza, dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- b) la e/o le località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione, se prevista;
- l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato: la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- s) Qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio; gli scopi e le finalità dei



sistemi predetti; la logica ed il funzionamento dei sistemi; le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti:

- Codice Fiscale;
- Certificato di titolo di studio e/o documento equipollente;
- Accettazione lettera di assunzione e della normativa contratto;
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- autocertificazione su condanne e procedimenti penali;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).
- Altri documenti che l'azienda richiederà a norma di legge;

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del personale sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e s.m.i..



### **Art. 27 Periodo di prova**

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

| Livello                      | Periodo di prova         |
|------------------------------|--------------------------|
| Qualifica Quadri e I Livello | 180 giorni di calendario |
| II, 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 attribuito 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 IX - Apprendistato**

### **Art. 28 Disciplina dell'apprendistato**

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

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 al seguito allegato con annesso il fac-simile di progetto formativo individuale. Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.

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

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente 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.

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

#### B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

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

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

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

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

#### C. Retribuzione

È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al Titolo XXVIII, art. 123 così come indicata nell'allegato B, tenuto conto del monte ore formativo e dall'anzianità di servizio

#### D. Tutor

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

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della

struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata, in quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quelle che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

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

#### F. Registrazione della formazione

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

#### G. Percentuale di conferma

Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 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.

#### H. Requisiti e capacità formativa



Le parti riconoscono che qualora tutor dell'apprendista sia il professionista questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua.

Per tutte le tipologie di apprendistato lo studio professionale e/o l'impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente.

#### I. 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 non apprendisti

### **Art. 29 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale**

Le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

È demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibile ed eccezion fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione.

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.

## **Art. 30 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

### **A) Piano formativo**

I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante.

Qualora, ai sensi del d.lgs. 167/2011, sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante del 20/2/2014.

### **B) 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 V. 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.

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

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.

### **C) Modalità per l'erogazione della formazione**

La formazione può essere svolta anche in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumento di tele affiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le



conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

#### D) Formazione professionalizzante e di mestiere

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

- 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 della società di servizi.
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale,
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

### **Art. 31 Apprendistato di alta formazione e ricerca**

#### A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione 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 (banco di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire. Al fine di consentire un adeguato inserimento nella realtà professionale di riferimento, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere prorogata per un periodo massimo di 12 mesi. In ogni caso la durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del Livello III, IV, IV/S e V.

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

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

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

È delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011.

### **Art. 32 Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali**

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

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

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. Potranno comunque essere avviate sperimentazioni a livello territoriale, anche in riferimento alle buone pratiche già realizzate.

### **Art. 33 Standard professionali**

Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore eppure di intese interconfederali.



### **Art. 34 Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato**

Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. n. 196/1997 e al d.lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente CCNL, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre, si applicherà, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, d.lgs. n. 167/2011.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

### **TITOLO X - Tempo parziale (Part Time)**

#### **Premessa**

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività dalle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare in disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

#### **Art. 35 Disciplina del rapporto a tempo parziale**

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

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



### **Art. 36 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 a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, nell'ambito del II livello di contrattazione Regionale.

### **Art. 37 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale**

In tutte le ipotesi in cui per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20/5/1970, n. 300. I lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

### **Art. 38 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale**

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

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
2. 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. 42. 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. 39 Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro

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

2. 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. 40 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 e 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. 41 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 sottocitato art. 41, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e di giustificato motivo di licenziamento.

5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli artt. 53 e 54 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 da lavoro supplementare così come previsto dal successivo art. 42.

#### **Art. 41 Denuncia patto di prestazione lavorativa in regime di clausole flessibili ed elastiche**

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente art. 40, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/1992

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 subordinata o autonoma;

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

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

4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale osservandosi le disposizioni del precedente art. 40.

#### **Art. 42 Lavoro supplementare**

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

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione. Fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca ore di cui all'art. 76.

3. Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo Trattamento Economico ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto differito, secondo i principi alle finalità previste dagli artt. 3 e 4 del d.lgs. 61/2000.

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

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

#### **Art. 43 Principio di non discriminazione e ri-proporzionamento**

Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, ad esclusione della Quota Economica a carico dei datori di lavoro per l'Assistenza Sanitaria Supplementare, che dovrà essere versata CONFINTESA SALUTE per l'intero importo, così come previsto dal presente CCNL.

Il ri-proporzionamento 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. 44 Quota giornaliera della retribuzione**

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

#### **Art. 45 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,

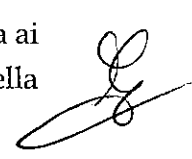
#### **Art. 46 Mensilità supplementare: Tredicesima mensilità**

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 43 e 44 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità)

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui di "Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità" così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

#### **Art. 47 Festività**

Ferme restando quanto previsto al Titolo XVII (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività di cui alla L. 5/3/1977, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/1985, n. 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente art. 43.



#### **Art. 48 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti**

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XV (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 43, 44 e 45.

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

#### **Art. 49 Ferie**

Conformemente a quanto previsto al Titolo XVIII (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 - e 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. 50 Periodo di prova - Periodo di comportamento - Termini di preavviso**

Il periodo di prova, di comportamento ed i termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale, hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'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. 51 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 - Contratti a tempo determinato**

#### **Art. 52 Modalità di impiego**

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

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 fissata 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 sei 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'art. 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.

#### **Art. 53 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla 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 la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituita/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

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

Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'art. 16, comma 1, del testo unico di cui al d.lgs. 26/3/2001 n. 151, e successive modificazioni intervenute 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'art. 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 o scuole superiori**

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6



settimane e non superiore a 14 settimane di effettive lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.

I giovani saranno impiegati prioritariamente in setter 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 XII - Contratto di reimpiego**

### **Art. 54 Definizione e modalità di impiego**

Per la vigenza del presente CCNL, in considerazione del perdurare della crisi economica e della necessità di dotare il settore di strumenti per favorire l'occupazione stabile, vista anche l'assenza di adeguate misure a sostegno del reddito, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1 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.

## **TITOLO XIII - Somministrazione e lavoro intermittente**

### **Art. 55 Somministrazione di lavoro**

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge artt. 20 - 28. d.lgs. n. 276/2003).

## **Art. 56 Lavoro intermittente**

### Definizione e modalità di impiego del lavoro intermittente

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 33 - 40. D Lgs. n 276 del 2003.

Premesso che l'art. 34 d.lgs. 276/2003 dispone che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, le parti concordano che in ogni caso, il contratto di lavoro Intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative:

- Dichiarazioni annuali nell'area professionale economica amministrativa e nelle altre attività professionali;
- Archiviazione documenti per tutte le aree professionali;
- Informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali;

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

- a) l'indicazione della durata e dell'ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 34, D.lgs. 276/2003 o dal presente CCNL che consentano la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi o le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

La retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata e su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo XXVIII del presente CCNL. La retribuzione oraria deve comunque essere nel rispetto del trattamento minimo

previsto dal CCNL. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e pagati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei della mensilità aggiuntiva, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 131, 132 e 133 del CCNL Studi professionali.

#### Indennità di disponibilità.

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa. Il valore minimo dall'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione di cui all'art. 118 del presente CCNL e dai ratei di mensilità aggiuntive.

#### **TITOLO XIV - Telelavoro e/o lavoro a distanza**

Le parti, in coerenza con gli obiettivi assunti e richiamati nel CCNL riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali.

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

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

Le parti in ragione di quanto sopra e nel quadro di un prevedibile diverso utilizzo dei "servizi" che le attività professionali, anche conseguenti alla prevista riforma del Settore, possono offrire all'utenza e alla organizzazione dello stesso Settore, concordano sull'obiettivo di rendere possibile la destinazione di risorse economiche finalizzate sia alla creazione di occupazione aggiuntiva che a permettere, a quella già in forza, l'opportunità di prestare la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio o in luoghi diversi dalla sede di lavoro; il tutto nell'ambito di diritti e tutele dei lavoratori così come previsti dagli indirizzi Europei e dal presente CCNL.

Le parti infine convengono di considerare sperimentale il presente Istituto impegnandosi a verificarne contenuti ed effetti nel corso di vigenza del CCNL, fatto salvo che in caso di regolamentazione legislativa di tale Istituto le stesse si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente Titolo.

### **Art. 57 Definizione**

Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici risultano modificate e che sono caratterizzate da: la delocalizzazione della prestazione rispetto alla organizzazione datoriale; l'utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l'organizzazione cui la prestazione stessa inerisce: il legame, di natura subordinata, con l'azienda.

A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro

- a. Telelavoro mobile;
- b. Hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

### **Art. 58 Sfera di applicazione**

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

### **Art. 59 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 o 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 salvo che il tale lavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei. L'Ente Bilaterale Nazionale, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore;

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/c trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R S A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche all'espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

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

#### **Art. 60 Retribuzione**

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

#### **Art. 61 Sistema di comunicazione**

È fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

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



#### **Art. 62 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. 63 Controlli a distanza**

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore anche a mezzo ai 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. 64 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. 65 Organizzazione della struttura lavorativa**

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

#### **Art. 66 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. 67 Formazione**

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si Impegnano affinché siano attuate iniziative tendenti a

salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

#### **Art. 68 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 al fine di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura 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

#### **Art. 69 Postazioni di lavoro**

Salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei, il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. L'Ente Bilaterale Nazionale, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro di concerto, ove contribuisca al co-finanziamento, con l'Ente Bilaterale Nazionale.

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

#### **Art. 70 Interruzioni tecniche**

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

#### **Art. 71 Misure di protezione e prevenzione**

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 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.

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

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

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

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

#### **Art. 72 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 XV - Orario di lavoro**

#### **Art. 73 Orario normale settimanale**

Come previsto dall'art. 1, comma 2, d.lgs. 66/2003, per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione dello Studio, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dall'Azienda/Studio e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative consecutive.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro e la sua collocazione prevalente (diurno/notturno/turni a ciclo continuo, ecc.).



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 a 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'art. 98 del presente CCNL.

#### **Art. 74 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 sottoelencate ai punti A) e B).

##### **A. Orario settimanale su 5 (cinque) giorni**

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

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

##### **B. Orario di lavoro su 6 (sei) giorni**

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

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

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

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego di cui all'art. 54, i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

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

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

- Dichiarazione a Verbale -

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

#### **Art. 75 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 -*

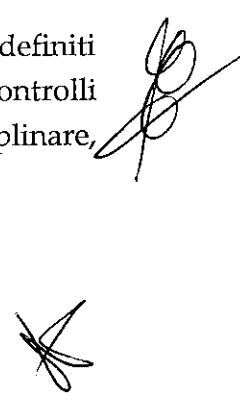
*Le parti in considerazione del carattere di importanza che nel Settore assume la disciplina di cui all'art. 75 "Flessibilità dell'Orario, concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato art. 75 che permettano l'istituzione della "Banca delle Ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione.*

*Accordi territoriali e/o di studio professionale e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.*

#### **Art. 76 Lavoro notturno**

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

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatti salvi gli obblighi inerenti ai controlli medici preventivi e periodici di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 66/2003, potranno disciplinare, con apposite norme, tematiche, quali:



Definizione di lavoro notturno - Limitazioni al lavoro notturno - Durata della prestazione - Trasferimento al lavoro diurno - Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva - Rapporti sindacali - Doveri di informazione - Misure di protezione personale e collettiva.

È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

- a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del d.lgs. n. 977/1967.

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

- A) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;
- B) la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- C) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- D) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni.

## **TITOLO XVI - Lavoro Straordinario**

### **Art. 77 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. 78 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 XXVIII (Trattamento Economico) e di eventuali super

- minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.
- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui al precedente art. 74 lettere A) e B) e le otto ore giornaliere di cui alla lettera A) dello stesso articolo.
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'art. 76.
- 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 XVII - Riposo settimanale e festività**

### **Art. 79 Riposo settimanale**

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture dello Studio "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

Il diritto al riposo settimanale viene previsto da vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

### **Art. 80 Festività**

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sottoindicate:

#### **Festività Nazionali**

1. 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione
2. 1° Maggio - Festa dei Lavoratori
3. 2 Giugno - Festa della Repubblica

#### **Festività infrasettimanali**

1. Il 1° giorno dell'anno
2. Il 6 Gennaio - l'Epifania
3. Il giorno del Lunedì di Pasqua
4. Il 15 Agosto - festa dell'Assunzione




5. Il 1° Novembre - Ognissanti

6. L'8 Dicembre - Immacolata Concezione

7. Il 25 Dicembre - Natale

8. Il 26 Dicembre - S. Stefano

9. La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro

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

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

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

D. Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, 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. 77 e 78 del precedente Titolo XVI 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. 81 Festività abolite**

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5/3/1977, n. 54, e del DPR 28/12/1985, n. 792, e cioè:

1. 19 Marzo S. Giuseppe

2. Il giorno dell'Ascensione

3. Il giorno del Corpus Domini

4. Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo



In coerenza con quanto previsto all'articolo 74 lettere A) e B), i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

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

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente articolo 80 lettera C) La normativa del presente articolo si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: ferie; congedo matrimoniale; malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente articolo 80.

## **TITOLO XVIII - Ferie**

### **Art. 82 Misura del periodo di ferie**

1. Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato 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. 83 Determinazione del periodo di ferie**

1. È facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del d.lgs. 66/2003 in materia.

### **Art. 84 Normativa retribuzione ferie - normativa per cessazione di rapporto - irrinunciabilità - richiamo lavoratore in ferie**

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

2. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, così come previsto dall'art. 120.

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 XIX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze**

### **Art. 85 Permessi e congedi retribuiti**

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente art. 74, sono concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sottoindicate:

- 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. 86 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti**

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, 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. 87 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 5/2/1992, n. 104 e dell'art. 2, della Legge 27/10/1993, n. 423 e cioè:

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

b. In alternativa alla lettera 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. 104/1992.

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

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non

debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.

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

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

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

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

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

#### **Art. 88 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, DM 8/4/1968) 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. 89 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

dipendenza 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. 90 Congedi familiari non retribuiti**

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n. 53, dell'8/3/2000, 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 famigliari qui sottoindicati:

Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:

Il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

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

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

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

- Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del 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 il 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. 91 Giustificazione delle assenze**

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

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

#### **Art. 92 Diritto allo studio**

##### **1) Lavoratori studenti - Diritto allo studio**

Ai 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 a rilascio di titoli, legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, ai laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria,
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami:
- d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue

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

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

## 2) Congedi per la formazione

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

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XI (Contratto a tempo determinato) art. 52 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 quante riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue

## **TITOLO XX - Tutela della maternità e della paternità**

### **Art. 93 Normativa**

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

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

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

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

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

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

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

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

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

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

3 ter. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

3 quater. In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

I congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter non possono essere frazionati ad ore.

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:

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

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

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

5. È 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 e fino al compimento del terzo anno di età da parte del bambino, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XXX (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. 94 Adozione e/o affidamento**

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

A) Congedo di maternità (ex Astensione Obbligatoria)



Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal d.lgs. 151/2001.

**B) Congedo obbligatorio di paternità**

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

**C) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)**

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

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

**D) Riposi orari e malattia del bambino**

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

**Art. 95 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento**

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

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

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

**Art. 96 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino**

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

CONGEDO DI MATERNITA' (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)



| Genitore | Durata   | Periodo Godimento   | Retribuzione  | Previdenza        |
|----------|--|---|---|-------------------|
| Madre    | 5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro. | <p>- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (NOTA 1)</p> <p>- Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (NOTA 1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha</p> | <p>Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, n.33. 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</p> | Copertura al 100% |




|               |                             |  |  |                   |
|---------------|-----------------------------|--|--|-------------------|
|               |                             | <p>la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001)</p> <p>Dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)</p> | <p>Legge 28/2/1980, n. 33.</p> <p>I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.</p> <p>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.</p> |                   |
| Padre (NOTA2) | Fino a 3 mesi (4 mesi se la | Dopo la nascita del bimbo  | Indennità economica pari   | Copertura al 100% |




|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | madre usufruisce della maternità flessibile) |  | all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre. |  |
|--|--|--|---|--|

- Nota 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.*

- Nota 2 -

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

#### CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

| Genitore | Durata   | Periodo Godimento                        | Retribuzione   | Previdenza        |
|----------|----------|--|--|-------------------|
| PADRE    | 1 giorno | - Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo | Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS<br>L'importo | Copertura al 100% |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>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 28/2/1980, n. 33.</p> <p>I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.</p> |  |
|--|--|--|--|--|

#### CONGEDO FACOLTATIVO DI PATERNITA'



| Genitore | Durata             | Periodo Godimento      | Retribuzione                     | Previdenza        |
|----------|--------------------|------------------------|----------------------------------|-------------------|
| PADRE    | 1 o 2 giorni anche | - Entro i 5 mesi dalla | Indennità economica pari al 100% | Copertura al 100% |



|  |                      |   |  |
|--|----------------------|---|--|
| continuativi,<br>previo<br>accordo con la<br>madre e in sua<br>sostituzione in<br>relazione al<br>periodo di<br>astensione<br>obbligatoria<br>spettante a<br>quest'ultima. | nascita del<br>bimbo | della retribuzione<br>spettante, posta<br>a carico dell'INPS<br><br>L'importo anticipato dal<br>datore di<br>lavoro è posto a<br>conguaglio con i<br>contributi dovuti<br>all'INPS, secondo<br>le modalità di cui agli<br>artt. 1 e 2<br><br>della Legge 28/2/1980, n.<br>33.<br><br>I periodi di astensione<br>facoltativa<br>devono essere computati<br>nell'anzianità di servizio<br>esclusi<br><br>gli effetti relativi alle<br>mensilità<br>supplementari e ferie. |  |
|--|----------------------|---|--|

#### CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

| Genitore | Durata   | Periodo Godimento                       | Retribuzione   | Previdenza   |
|----------|--|---|--|--|
| Madre    | 6 mesi<br>(NOTA 3)<br>continuativi<br>o frazionati | Nei primi 8 anni di<br>vita del bambino | Indennità economica<br>pari al 30% della<br>retribuzione<br>spettante, | Copertura al 100%<br>per i mesi goduti<br>fino al terzo anno<br>di<br>età del bambino. |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  | <p>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.</p> <p>(NOTA 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. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli</p> | <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p> |
|--|--|--|---|




|       |                    |  |   |  |
|-------|--------------------|--|---|--|
|       |                    |  | effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.   |  |
| Padre | 6 mesi<br>(NOTA 3) | <p>Nei primi 8 anni di vita del bambino</p> <p>Documentazione da presentare</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 (NOTA 4).</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità</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> |



|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  | previste per<br>l'astensione<br>obbligatoria. |  |
|--|--|--|---|--|

- Nota 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.*

- Nota 4 -

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

*La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 (undici) mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 22/12/2012, "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo".*

#### ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

| Genitore | Durata                            | Periodo Godimento                   | Retribuzione   | Previdenza                                 |
|----------|-----------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Madre    | 2 ore (4 ore per i parti plurimi) | Nel primo anno di vita del bambino. | Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari | Copertura commisurata al 200% dell'assegno |

|                |   |  |  |  |
|----------------|---|--|--|--|
|                | <p>riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.</p> |  | <p>all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.</p> <p>L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.</p> | <p>sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p>  |
| Padre (NOTA 5) | <p>2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il</p>                        | <p>Nel primo anno di vita del bambino.</p> | <p>Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.</p>  | <p>Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p> |



|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
|  | diritto del<br>lavoratore<br>padre ad<br>uscire dalla<br>sede di<br>lavoro. |  |  |  |
|--|---|--|--|--|

- Nota 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<br>(NOTA 6) | <p>Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.</p> <p>5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.</p> <p>La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.</p> | <p>Nessuna.</p> <p>Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della L. 8/3/2000, n. 53</p> | <p>Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.</p> |

|                   |  |  |   |
|-------------------|--|--|---|
| Padre<br>(NOTA 6) | Senza limiti fino ai 3 anni<br>del bambino, dietro<br>presentazione di<br>certificato medico.  | Nessuna.<br><br>Tali periodi danno<br>diritto a quanto<br>previsto all'art. 7<br>comma 1 della<br>L. 8/3/2000, n. 53 . | Copertura al 100%<br>fino ai 3 anni del<br>bimbo.<br><br>Per i periodi successivi<br>copertura commisurata<br>al 200% dell'assegno<br>sociale, salvo<br>integrazione<br>dell'interessato. |
|                   | 5 giorni l'anno dai 3 agli<br>8 anni del bambino,<br>dietro presentazione di<br>certificato medico.<br><br>La malattia del bimbo<br>con ricovero<br>interrompe le<br>ferie del genitore. |  |   |

- Nota 6 -

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

#### **Art. 97 Congedo parentale a ore**

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

In particolare:

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

Quest'ultima dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative;

- non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;
- per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, 174 ore di congedo;
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente;
- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
- il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL
- sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.

## **TITOLO XXI - Trasferte e Trasferimenti**

### **Art. 98 Missioni e/o trasferte**

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

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

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

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (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. 99 Trasferimenti**

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

A) al lavoratore che non sia capo famiglia:

1. Il rimborso 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. 98 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. 98 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 XXII - Malattie e infortuni**

### **Art. 100 Malattia**

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

### **Art. 101 Normativa**

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

Si applica anche al settore degli Studi professionali quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.

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

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

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

L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dalle 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 XXX (Risoluzione del rapporto di lavoro), con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

#### **Art. 102 Obblighi del lavoratore**

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

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

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

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

#### **Art. 103 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 comportamento, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.



Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione, ai fini dell'inoltro della domanda di rimborso all'ente bilaterale, di cui all'art.104 (trattamento economico di malattia).

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

In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 108 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

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

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo art. 104 e del Titolo XXVIII (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

#### **Art. 104 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° al 20° giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.

Per i lavoratori di cui all'art. 98 nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 98, c.1, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

- per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione,
- per il 9° mese: 70% della retribuzione. In questo caso, l'Ente Bilaterale Nazionale erogherà un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo del 50% di tale retribuzione.

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 29/2/1980, 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.

#### **Art. 105 Infortunio**

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

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

#### **Art. 106 Trattamento economico di infortunio**

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

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

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

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

**Art. 107 Quota giornaliera per malattia e infortunio - festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio**

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

Ai sensi della Legge 31/3/1954 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 XXVIII (Trattamento Economico)

**Art. 108 Aspettativa non retribuita per malattia**

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 103 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. 103 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

**Art. 109 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. 103 a 108 del presente contratto

I periodi di comporta per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massima di conservazione del posto sono distinti ed hanno una durata di 180 (centottanta) giorni cadauno.

#### **Art. 110 Rinvio alle leggi**

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Gli artt. dal 100 al 110 si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

### **TITOLO XXIII - Sospensione del lavoro**

#### **Art. 111 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 XXIV - Anzianità di servizio**

#### **Art. 112 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. 113 Computo anzianità frazione annua**

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o uguali a 15 (quindici) giorni.

Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio, Febbraio, Marzo, ecc.)

### **TITOLO XXV - Anzianità convenzionate**

#### **Art. 114 Anzianità convenzionale**

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

- a) mutilati ed invalidi di guerra un anno,
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 (sei) mesi per ogni titolo di benemerenzza:
- 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 prodotte 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 XXVI - Passaggi di qualifica**

### **Art. 115 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. 116 Passaggi di livello**

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

## **TITOLO XXVII - Scatti di anzianità**

### **Art. 117**

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale il lavoratore avrà diritto, a 5 (cinque) scatti quinquennali.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata all'1/1/1978.

A decorrere dall'1/10/2011, gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

| Livelli   | Importi |
|-----------|---------|
| Quadri    | 30      |
| I         | 26      |
| II        | 23      |
| III Super | 22      |
| III       | 22      |
| IV Super  | 20      |
| IV        | 20      |
| V         | 20      |

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

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

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data dell'1/10/2011, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.

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

## **TITOLO XXVIII - Trattamento economico**

### **Art. 118 Normale retribuzione**

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

- a. Paga base tabellare conglobata di cui agli artt. 121, 123 e art. 13 del presente contratto.
- b. Eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 117 del presente contratto.

c. Eventuali assegni "ad personam"

d. Eventuali Superminimi

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

#### **Art. 119 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. 120 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. 108.

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. 121 Minimi tabellari**

Tabella retributiva unica Studi Professionali



| Tabella retributiva unica studi professionali |                  |
|---|------------------|
| Livelli                                       | Minimo tabellare |
| Quadri  | 2.133,31         |
| 1°  | 1.537,32         |
| 2°  | 1.644,37         |
| 3° S  | 1.725,23         |
| 3°  | 1.511,37         |
| 4° S  | 1.465,62         |
| 4°  | 1.413,11         |
| 5°  | 1.315,12         |

## TITOLO XXIX – Gratifica natalizia o tredicesima mensilità

### Art. 122 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 seno i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa così come previsto dall'art. 113.

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 XXII 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.



## TITOLO XXX - Risoluzione del rapporto di lavoro

### Art. 123 Comunicazione del recesso

La comunicazione del recesso intimato ai sensi dell'art. 2119 c.c. deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

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

### Art. 125 Termini di preavviso

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

| Livelli   | Giorni di preavviso           |  |                                 |
|-----------|-------------------------------|--|---------------------------------|
|           | fino a 5 anni<br>di anzianità | oltre i 5 anni<br>di anzianità e<br>fino a 10 anni | oltre i 10 anni<br>di anzianità |
| Quadri    | 90                            | 120  | 150                             |
| I         | 90                            | 120  | 150                             |
| II        | 60                            | 90   | 120                             |
| III Super | 30                            | 40   | 50                              |
| III       | 30                            | 40   | 50                              |
| IV Super  | 20                            | 30   | 40                              |
| IV        | 20                            | 30   | 40                              |

|   |    |    |    |
|---|----|----|----|
| V | 15 | 20 | 25 |
|---|----|----|----|

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

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

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

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

#### **Art. 126 Indennità sostitutiva del preavviso**

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

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. 127 Trattamento di fine rapporto**

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

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

- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 117 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;
- eventuali indennità erogate con continuità;
- acconti su futuri aumenti contrattuali;
- somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31/5/1982, e del preavviso.

A decorrere dall'1/6/1982, e fino al 31/3/1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c. come modificato dalla Legge Maggio 1982, n. 297.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge Maggio 1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

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

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

### **Art. 128 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 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dall'1/1/1978.

### **Art. 129 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. 130 Dimissioni**

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 131.

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. 129.



### **Art. 131 Dimissioni per matrimonio**

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Provinciale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 131 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. 129 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 XXXI - Norme disciplinari**

### **Art. 132 Obblighi 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. 133 Divieti**

È vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

#### **Art. 134 Rispetto orario di lavoro**

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta previa procedimento disciplinare.

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

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

Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

#### **Art. 135 Comunicazione mutamento di domicilio**

È dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizioni emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno alla sede di lavoro, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

#### **Art. 136 Provvedimenti disciplinari**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 91 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

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

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del c.c. 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 del c.c.: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'art. 91 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto;
- grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
- assenza ingiustificata dalle visite di controllo in caso di malattia;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro;

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

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

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

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla sede di lavoro al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

## **TITOLO XXXII - Condizioni di miglior favore**

### **Art. 137 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 XXXIII - Archivio contratti**

### **Art. 138 Archivio contratti**

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

Il Presidente FMPI  
Antonina Terranova

Firmato digitalmente da:

TERRANOVA ANTONINA

Firmato il 29/03/2023 10:26

Seriale Certificato:  
110332609366761251740347653123355964742

Valido dal 20/11/2020 al 20/11/2023

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

Il Segretario Generale CONFINTESA  
Francesco Prudeniano

