IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI E DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

Il giorno 16 febbraio 2024 presso la sede di Confprofessioni in Viale Pasteur 65 a Roma è stata sottoscritta la presente ipotesi di rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali tra

Confprofessioni

E

Filcams Cgil

Fisascat Cisl

Uiltucs

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 degli studi e delle attività professionali, ordinistiche e non, svolte in tutte le forme organizzative consentite dalla legge comprese le attività e i servizi strumentali e/o funzionali alle stesse.

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 ordinistiche e non, 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, Attuari e altre attività professionali di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B) Area Professionale Giuridica

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

C) Area professionale Tecnica

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

D) Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica

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

E) Altre attività professionali intellettuali e di consulenza professionale

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

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

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA SULLA SFERA DI APPLICAZIONE

Le parti firmatarie, nella consapevolezza che il presente CCNL costituisce il testo contrattuale di riferimento per la disciplina dei rapporti di lavoro nell'ambito di tutte attività professionali, ritengono di promuoverne l'applicazione nell'intero settore professionale.

IMPEGNO A VERBALE IN MATERIA DI PROFILI PROFESSIONALI

Le parti, in considerazione dell'evoluzione costante delle professioni e del mercato del lavoro, anche alla luce dell'impatto della digitalizzazione, istituiscono una specifica commissione paritetica sui profili professionali e i mestieri inerenti al settore oggetto del presente contratto, per monitorare le esigenze del settore in termini di verifica della obsolescenza e dell'aggiornamento delle figure professionali con i relativi profili formativi.

Considerati gli sviluppi del processo di modernizzazione del quadro giuridico e istituzionale di riferimento e di inclusione operato dalle parti firmatarie a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadisce l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro e delle professioni e dei relativi profili professionali per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.

Inoltre, le parti firmatarie si impegnano all'avvio di un confronto con le associazioni studentesche anche universitarie allo scopo di analizzare l'evoluzione del settore.

SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE DI SETTORE

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE DI AREA PROFESSIONALE E/O DI AREA PROFESSIONALE OMOGENEA

Articolo 1 - Esame su quadro socioeconomico e materie negoziali di settore

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, Confprofessioni, 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. Le predette analisi e valutazioni congiunte sul quadro socioeconomico del settore costituiranno la base condivisa di contesto e di elementi fattuali in fase di rinnovo del contratto collettivo.

Articolo 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 articolo 1 e nella premessa.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO DECENTRATO

Articolo 3 - Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello prevalentemente regionale o aziendale 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 lavorativa, 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.

2bis. Al secondo livello di contrattazione regionale, inoltre, le Parti firmatarie potranno definire accordi connessi alle attività stagionali.

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 ai seguenti criteri: a) le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui agli articoli da 27 a 33 del presente CCNL 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 e) la valorizzazione del ruolo degli sportelli. Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione. In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lettere a), b) e d) dell'articolo 109 del presente CCNL.

4. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali: a) Gli Sportelli, con gli scopi e le modalità previste alla lettera "O" dell'articolo 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 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, allo Sportello territoriale; d) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.lgs. n° 81/08 in materia di salute e sicurezza

5. Le parti 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 secondo quanto previsto al comma 5 dell'art. 15.

Le Parti convengono di procedere alla costituzione degli sportelli regionali di EBIPRO, come di seguito indicato:

a) Le Parti sociali regionali che intendono costituire gli sportelli regionali attraverso accordi di secondo livello devono inviare formale richiesta a Confprofessioni e alle OO.SS. nazionali affinché valutino congiuntamente la sussistenza delle condizioni per l'attivazione degli stessi.

b) Lo sportello territoriale, una volta costituito, è gestito da un Comitato di gestione composto da sei rappresentanti delle parti sottoscrittrici del CCNL del 17 aprile 2015 al livello regionale, tre in rappresentanza della parte sindacale e tre in rappresentanza della parte datoriale. Tra questi vengono nominati dal comitato stesso un Coordinatore ed un vice-Coordinatore secondo i principi che regolano la governance degli enti bilaterali nazionali.

Articolo 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 Confprofessioni, nonché alle OO.SS. Nazionali Filcams-CGIL. Fisascat-CISL, Uiltucs e a Confprofessioni nazionale che invieranno, tramite la commissione costituita tra le parti firmatarie del presente CCNL di cui all'apposito allegato D, osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Il testo dell'accordo regionale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle OO.SS. Nazionali Filcams-CGIL. Fisascat-CISL, Uiltucs e a Confprofessioni nazionale per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Articolo 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 gli Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c. e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra Confprofessioni e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

2 Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi se comunicati successivamente il lavoratore può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, o il datore di lavoro a Confprofessioni, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso, l'Organizzazione alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione ed all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), 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 da Confprofessioni, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale, il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.

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

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

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

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

Articolo 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 articolo.

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:

1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante di Confprofessioni la quale comunicherà ad ogni singolo Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;
2. Per i lavoratori, da un rappresentante della Filcams-CGIL o della Fisascat-CISL o della Uiltucs-~~UIL~~ firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante.
4. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, ove costituite, presso la sede dello sportello di cui all'art. 3 in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Nazionale.

B) Procedura

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 AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare 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 depositato a cura della "Commissione" presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL),

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 esperito 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.

Articolo 7 - Collegio arbitrale

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo 6, non abbia esito positivo 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. Il Collegio di Arbitrato competente è quello 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 da Confprofessioni, 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 deposito 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

Articolo 8 – Permessi per attività sindacale

Le parti rimandano la disciplina dei permessi per attività sindacali allo specifico allegato C al presente CCNL.

Articolo 9 - Rappresentanze sindacali

Le parti rimandano la disciplina della rappresentanza nei luoghi di lavoro allo specifico allegato C al presente CCNL.

Articolo 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 difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare 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 (EBIPRO);
D. La Cassa di assistenza sanitaria integrativa (CADIPROF);

In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture professionali le parti firmatarie 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 rafforzare la sinergia tra gli enti bilaterali del settore per una migliore attuazione degli impegni contrattuali.

Le strutture di EBIPRO e CADIPROF in particolare opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri iscritti.

Articolo 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 Confprofessioni e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (due Filcams – CGIL, due Fisascat - CISL e due Uiltucs – ~~UIL~~), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

3. La Commissione Paritetica opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento o deliberazione.

Articolo 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.

Articolo 13 - Contribuzione alla bilateralità di settore

Sono tenuti a contribuire al finanziamento-di E.Bi.Pro. e Cadiprof tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo.

A partire dalla mensilità di marzo 2024 il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali di settore (CADIPROF EBIPRO), come elencate dal presente Ccnl, viene effettuato mediante un contributo unificato mensile, per dodici mensilità, di 29 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. Il versamento del contributo sopra indicato da diritto alle prestazioni erogate dai singoli enti bilaterali secondo quanto previsto dai regolamenti dagli stessi adottati.

Nella medesima contribuzione sono ricomprese le forme di assistenza a favore di tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale: datori di lavoro, collaboratori 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 sopra indicata nel seguente modo:

20 euro per 12 mensilità a CADIPROF.

9 euro di cui 2 euro a carico del lavoratore e 7 euro a carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad EBIPRO. Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite nello specifico accordo tra le parti firmatarie del CCNL.

Le Parti convengono di affidare a CADIPROF le attività connesse al recupero del contributo unico previsto dal comma 2 del presente articolo secondo le modalità che saranno definite da apposito regolamento.

In caso di mancata adesione al sistema della bilateralità e di omesso versamento del relativo contributo, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un importo pari ad euro 43 (quarantatre) corrisposto per 14 mensilità. Tale importo dovrà essere erogato in busta paga con cadenza mensile e costituisce un elemento aggiuntivo della retribuzione, non assorbibile, che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto. Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale il suddetto importo non è riproporzionabile. Oltre al suddetto importo, che rappresenta il trattamento minimo che deve essere riconosciuto al lavoratore, il datore di lavoro è, altresì, obbligato al rimborso del costo della prestazione in misura equivalente al valore della prestazione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto nell'ipotesi di adesione al sistema della bilateralità.

Le prestazioni previste dagli enti bilaterali consultabili nei siti istituzionali www.ebipro.it e www.cadiprof.it costituiscono in questo senso una tutela fondamentale per i lavoratori.

Articolo 13 bis Potenziamento ed estensione del welfare contrattuale

La contribuzione alla bilateralità prevista dal presente CCNL è destinata a rafforzare le prestazioni di welfare e ad estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti.

Articolo 14 - Welfare integrativo per i liberi professionisti

L'Ente bilaterale EBIPRO garantisce ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza integrativa attraverso una gestione autonoma e separata per l'erogazione delle tutele ai liberi professionisti secondo le modalità definite nell'accordo di cui all'art. 13.

Articolo 15 - Ente bilaterale nazionale di settore (EBIPRO)

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

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

a. 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 Titolo I, articoli 1 e 2;
b. studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e della evoluzione dei relativi profili professionali in sintonia con la Commissione prevista dall'Impegno a verbale in materia di-profili professionali e, ove richiesto da FONDOPROFESSIONI, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
c. specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e Internazionali, nonché con Istituzioni scolastiche e Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d. le procedure per attivare – coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (FONDOPROFESSIONI) di cui all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003 e s.m.i., sottoscritto tra Consilp–Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil – la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
e. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le pari opportunità";
f. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "FONDOPROFESSIONI" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
g. 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;
h. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obbiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;
i. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al decreto legislativo n. 81 del 2008 allegato al presente CCNL.

j. 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;
k. 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;
l. la specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali;
m. gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore;
n. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
o. l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;
p. la gestione del fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore;
q. la gestione e il coordinamento di iniziative di assistenza a favore dei professionisti;
r. il sostegno per la gestione della bilateralità e l'assistenza contrattuale anche mediante la costituzione di una commissione paritetica per il coordinamento e il monitoraggio del mercato del lavoro;
s. le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;
t. il sostegno agli sportelli territoriali di cui all'art. 3;
u. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore ha, inoltre, il compito di ricevere ed elaborare, anche a fini statistici:
    i. gli accordi di secondo livello di settore;
    ii. 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";
    iii. i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani;
    iv. le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali" di cui agli articoli 11, 12 e 3 del presente CCNL;
    v. la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui alla legislazione vigente.
v. 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.

3. 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.

4. L'Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento. Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.

5. Le attività dell'Ente Bilaterale Nazionale potranno essere promosse e supportate dagli sportelli regionali costituiti secondo quanto previsto all'art. 3 del presente CCNL.

Allo sportello territoriale sono affidate le seguenti funzioni:

a) Promozione delle attività di sostegno al reddito dell'Ente Bilaterale Nazionale;

b) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e supporto per la definizione di RLST e OPT;

c) Promozione e supporto alle prestazioni e ai servizi della bilateralità nazionale;

d) Promozione di specifiche convenzioni di EBIPRO in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento.

e) La raccolta del materiale di cui al comma 2 lettera "u" del presente articolo.

Le parti convengono di affidare ad ebipro l'attivazione di una piattaforma informatica per il funzionamento degli sportelli regionali.

Articolo 15 bis Politiche attive

Le attuali tendenze del mercato del lavoro e delle professioni portano spesso a percorsi lavorativi frammentati, con frequenti transizioni da forme di lavoro dipendente a forme di lavoro autonomo e anche stati di inattività, ed è sempre più evidente la necessità di individuare strumenti giuridico-istituzionali che li sostengano nei momenti di transizione occupazionale, tra cui il riconoscimento delle competenze e delle professionalità.

Le Parti intendono pertanto adottare in via sperimentale una serie di iniziative nell'ambito della bilateralità di settore che abbiano le seguenti finalità:

- promuovere forme di coperture sanitaria e di welfare anche in caso di sospensione dell'attività lavorativa.
- Rafforzare gli strumenti di sostegno al reddito attraverso il Fondo di solidarietà per le attività professionali.
- Valutare la realizzazione di un sistema di supporto alla ricerca dell'occupazione.
- Individuare attraverso FONDOPROFESSIONI percorsi mirati di riqualificazione professionale per i lavoratori interessati da interventi di sostegno al reddito

Articolo 16 - Cassa di assistenza sanitaria integrativa contrattuale (CADIPROF)

1. La "Cassa di Assistenza Sanitaria integrativa contrattuale per i lavoratori degli Studi Professionali" denominata "CADIPROF" ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

2. Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dalla Cassa 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 CADIPROF sono quelle indicate dal precedente art. 13 a cui devono essere aggiunte 24 (ventiquattro) Euro "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario. Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).

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

7. Per ogni soggetto beneficiario il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorgerà, comunque, dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione alla "Cassa".

8. L'iscrizione e il versamento della quota "Una Tantum" di 24 (ventiquattro) euro e del contributo mensile di cui alla precedente art. 13 dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate nel Regolamento CADIPROF. presente sul sito www.cadiprof.it.

Articolo 16 bis - Permesso per la prevenzione

È riconosciuto ai lavoratori dipendenti, a cui si applica il presente CCNL, un permesso retribuito della durata di una giornata lavorativa per ogni anno di vigenza contrattuale, da fruire nell'anno di maturazione, per effettuare le attività di prevenzione previste dal piano sanitario di CADIPROF. Per il riconoscimento del permesso il lavoratore è tenuto a fornire prova dell'avvenuta attività di prevenzione. In caso di mancata adesione alla bilateralità di settore il datore di lavoro è tenuto a rimborsare gli importi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario di CADIPROF. Il permesso non è indennizzabile in caso di mancata fruizione.

Articolo 17 - Governance della bilateralità

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

Articolo 18 - Previdenza complementare

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

a) di lasciare inalterata la contribuzione dovuta alla previdenza complementare che è attualmente pari all'1,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR, per la quota a carico del datore di lavoro, e dello 0,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR come contribuzione minima a carico del lavoratore. Il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione aggiuntiva;

b) di confermare che, per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturando dal momento dell'adesione al fondo di previdenza;

c) di confermare che la previdenza complementare dovrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, compresi gli apprendisti;

d) che a partire dal 1° gennaio 2011 la quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare e le modalità di ripartizione della quota stessa saranno quelle determinate da FON.TE.

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

Art. 18 bis Fondo di solidarietà per le attività professionali

Con riferimento agli ammortizzatori sociali disciplinati dal d.lgs. 148/2015 le parti hanno istituito il Fondo di solidarietà per la attività professionali per garantire ai lavoratori del settore tutele in costanza di rapporto di lavoro.

TITOLO V
TUTELE CONTRATTUALI

Articolo 19 - Tutela della dignità della persona sul lavoro

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente e dal presente CCNL in materia, le parti elaboreranno un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" entro 6 mesi dalla sottoscrizione, quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 19 bis - Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le Parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26.4.2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n. 190 approvata a giugno 2019., ratificata in Italia con la legge n. 4 del 15 giugno 2021 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questo fine, si individueranno le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale verrà promossa l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Verranno altresì promossi specifici interventi formativi e informativi, da realizzare anche attraverso FONDOPROFESSIONI e la bilateralità di settore in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuovere la diffusione della cultura del rispetto della persona.

Articolo 19 ter - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione

figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con il pagamento a carico del datore di lavoro di una indennità pari alla normale retribuzione secondo le modalità di cui al comma 3.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 20 - 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 presso gli sportelli della bilateralità territoriale e la possibilità di stipulare convenzioni con organizzazioni no profit o strutture sanitaria pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

Articolo 21 - Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti a livello di Area professionale e/o di Area professionale omogenea le parti rinviano allo specifico accordo, allegato al presente Contratto, l'applicazione del D.lgs. n. 81/2008.

TITOLO VI

FORMAZIONE

Articolo 22 - Obiettivi della formazione

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'attività lavorativa alle richieste degli Studi professionali e/o delle società di servizi professionali operanti nel settore;

3. migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dagli Studi professionali e/o dalle società di servizi professionali al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;

4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica

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

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

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

7. incoraggiare tra gli addetti occupati nel settore il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore se non posseduto, 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 anche tramite iniziative a favore di occupati e di addetti al Settore:

- con rapporto di apprendistato;
- con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa;
- con partita IVA con particolare riferimento a quelle in monocommittenza;
- Stagisti e praticanti nonché giovani in fase di primo inserimento nel mercato del lavoro a condizione che necessitino di specifiche iniziative formative, anche in collaborazione con le Università (Master, corsi di specializzazione professionale, ecc.).

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.

Articolo 23 - Formazione continua

Le parti hanno convenuto:

1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area professionale Tecnica e dell'Area professionale Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";
2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare EBIPRO, possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i lavoratori degli Studi professionali. A tal fine le Parti ritengono che le tutele previste dalla bilateralità di settore vengano rafforzate ed incentivate in caso di adesione a FONDOPROFESSIONI.
3) che agli Sportelli territoriali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività di analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi;
4) che le intese (Settoriali – Territoriali – di Area professionale – di Area professionale omogenea – di Area dei Servizi Vari – di singolo studio) relative alla presentazione di piani formativi coerenti con gli orientamenti/obiettivi del CCNL, saranno sottoscritte dalle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del CCNL, e potranno essere formalizzate avvalendosi dello schema di accordo allegato che farà parte della documentazione che il "Fondo", in occasione della pubblicazione dei bandi, richiederà ai soggetti proponenti Piani/Progetti formativi;
5) che la partecipazione degli addetti al Settore ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo" sia regolata anche applicando i criteri indicati al punto 1) lettere a), b), c), d), del successivo articolo 109, e al punto 3) (E.C.M.) dello stesso articolo 109.
6) Le parti riconoscono la formazione quale diritto soggettivo dei lavoratori. A tal fine, promuoveranno la formazione anche sulle materie della innovazione tecnologica e digitalizzazione da svolgersi anche tramite FONDOPROFESSIONI.

PARTE TERZA

DISCIPLINA DEI RAPPORTI 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 la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, per i quali si rende necessario provvedere ad una revisione della precedente classificazione, in favore di una normativa che meglio rappresenti il quadro contrattuale e formativo del lavoro nel settore degli studi professionali.

Le parti riconoscono che il settore degli Studi professionali è un segmento molto importante per il mercato del lavoro nazionale e costituisce lo sbocco professionale privilegiato per i sempre più numerosi corsi di laurea breve cui non corrisponde un'adeguata domanda di lavoro.

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

Con la presente intesa le parti si impegnano inoltre ad attivare nell'ambito della Commissione paritetica di cui all'impegno a verbale sopra riportato in materia di profili professionali un gruppo di lavoro misto, coadiuvato di volta in volta da esperti e ricercatori accademici in base alle necessità riscontrate, al fine di pervenire ad una più avanzata modernizzazione del sistema di classificazione e inquadramento del personale anche in funzione dei processi di digitalizzazione del lavoro e di trasformazione del mercato delle professioni e degli studi professionali

Articolo 24 - Definizione dei profili professionali

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

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

A) AREA ECONOMICA/AMMINISTRATIVA

Quadri

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

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

Livello primo (I)

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

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

Livello secondo (II)

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Analista CED (Centro elaborazione dati); Analista di costi aziendali; Responsabile 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; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (V)

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

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

IMPEGNO A VERBALE

Le parti riconoscono la necessità di disciplnare la figura professionale dell'addetto alla elaborazione paghe (AEPA). Pertanto si impegnano a definire nell' ambito della Commissione di cui all'Impegno a Verbale entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL il profilo professionale, la progressione di carriera ed il percorso formativo dell'AEPA attraverso apposito allegato che sarà parte integrante del CCNL

B) AREA GIURIDICA

Quadri

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

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

Livello primo (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; Archivista-schedarista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti ed Uffici, sia pubblici (Tribunale – Archivio Notarile – Comune – Agenzia delle Entrate) che privati; Autista; Addetto alla segreteria con i seguenti compiti: fotocopiare atti e documenti - predisporre spedizioni postali - ordinare ed acquistare marche da bollo - archiviare e curare la regolare tenuta delle pratiche in archivio - smistare posta e fax.

Livello quinto (V)

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

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

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

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Responsabile di cantiere; Responsabile di cantiere architettonico; Responsabile sedi decentrate dello studio professionale; Diagnosta del patrimonio geologico che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la sua composizione morfologica e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Diagnosta del patrimonio culturale che, attraverso l'uso delle ultime tecnologie, studia la composizione morfologica del bene da restaurare e concorda con altri tecnici le strategie di intervento; Responsabili tecnici e commerciali, 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; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Autista; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

Livello quinto (V)

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

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

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA

Quadri

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

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

Quadri fascia A

Direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche;

Quadri fascia B

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

Quadri fascia C

Pneumologo – Angiologo – Neurologo – Urologo – Cardiologo – Oculista – Ortopedico – Gastroenterologo – Dietologo – Otoiatra – 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 16/02/2004 e del 10 febbraio 2011 sulla applicazione dell'articolo 4 comma 2, della legge 42/1999 e rientranti nelle seguenti classi di lauree:

Classe delle lauree in Professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria Ostetrica

Ostetrica Infermiere, Infermiere generale, Infermiere generale pediatrico – Infermiere pediatrico – Ostetrica/o sanitario;

Classe delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione

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

Classi delle lauree in professioni sanitarie tecniche

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

Classi delle lauree in professioni sanitario della prevenzione

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

Livello terzo super (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 effettiva almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super; tecnico veterinario con esperienza lavorativa effettiva 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 effettiva di almeno diciotto mesi nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto super con particolare riferimento agli strumenti digitali e ITC compresa la telemedicina; Tecnico veterinario con esperienza lavorativa effettiva di almeno diciotto mesi; Assistente di studio odontoiatrico (ASO) con esperienza lavorativa effettiva di almeno 24 mesi nello svolgimento delle mansioni di cui al livello IV super; 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 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 anche con sistemi digitali e di ITC ed esecuzione sotto la supervisione del medico di esami strumentali non invasivi con tecnologia digitale e/o telemedicina ; Assistente di studio odontoiatrico (ASO) con esperienza lavorativa effettiva di almeno 24 mesi nello svolgimento delle mansioni di cui al livello IV; Infermiere generico; tecnico veterinario; segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che cura i contatti informativi con la clientela.

Dichiarazione a verbale

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

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); Collaboratore Studio Odontoiatrico (CSO), di cui all'accordo sul personale odontoiatrico del 12 dicembre 2018 che, a seguito del percorso formativo teorico-pratico specificatamente disciplinato nell'allegato che è parte integrante del presente CCNL, sulla base delle istruzioni e disposizioni dell'Odontoiatra e sotto il suo diretto controllo esegue attività di supporto allo stesso Odontoiatra in studi/strutture odontoiatriche autorizzate, se previste dalla legislazione regionale e in ogni caso non appartenenti al SSN, partecipa ai flussi di lavoro come definiti dall'Odontoiatra e prende parte all'accoglienza della persona assistita, contribuendo al mantenimento, riordino, allestimento e cura degli spazi, attrezzature e dello strumentario, oltreché della documentazione clinica, amministrativa e contabile; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista – schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati; Tosatore; Autista; Personale ausiliario addetto alla gestione dei rifiuti speciali e magazzinaggio.

Livello quinto (V)

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

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

E) ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI INTELLETTUALI

Quadri

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

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

Livello primo (I)

Appartengono al Livello primo i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplicano mansioni di concetto caratterizzate da alto contenuto professionale, con

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

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

Livello secondo (II)

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

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

Livello terzo super (III super)

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

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

Livello terzo (III)

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

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

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

Livello quarto super (IV super)

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

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

Livello quarto (IV)

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

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

Livello quinto (V)

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

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

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 VIII

ASSUNZIONE E DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Articolo 25 - Assunzione

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

1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente contratto, le seguenti indicazioni:

a) l'identità delle parti;
b) il luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi; la sede o il domicilio del datore di lavoro;
c) la data di inizio del rapporto;
d) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata;
e) la durata del periodo di prova se previsto;
f) l'inquadramento, il livello e la qualifica, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e delle mansioni da svolgere;
g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi; il periodo e le modalità di pagamento;
h) la durata delle ferie retribuite o la modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
i) l'orario di lavoro
j) i termini di preavviso in caso di recesso
k) il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti sottoscrittrici (Confprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs)
l) gli enti e gli istituti destinatari dei contributi previdenziali e assicurativi e qualunque fora di protezione sociale
m) informativa sugli enti bilaterali:

- CADIPROF, Cassa di assistenza sanitaria per i lavoratori degli studi professionali
- EBIPRO, Ente bilaterale nazionale per gli studi professionali
- FONDOPROFESSIONI, Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori degli studi professionali
- FSAP (Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali)
- Previdenza complementare

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

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali.

Articolo 26 - Periodo di prova

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

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

Fatti salvi futuri interventi normativi qualora il rapporto di lavoro sia stipulato a termine e per una durata inizialmente stabilita inferiore a 10 mesi la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Qualifica Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II, III Super e III Livello	40 giorni di calendario
IV Super e IV Livello	30 giorni di calendario

V Livello 20 giorni di calendario

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi la durata massima del periodo di prova è ridotta alla metà rispetto ai periodi indicati al comma precedente.

In caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentita la stipulazione di un patto di prova

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

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

Il periodo di prova è sospeso, per la relativa durata, qualora intervengano eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori nonché in tutti gli altri casi di congedo o assenze disciplinati dal presente CCNL in cui non sia prevista una prestazione lavorativa. Non sospendono il periodo di prova solamente i periodi di ferie, i permessi retribuiti di cui all'art. 89 (lett. A e B) nonché le ex festività di cui all'art. 96 del presente CCNL.

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

Articolo 27- Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è disciplinato, nelle sue tre articolazioni tipologiche, dal decreto legislativo n. 81/2015 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

Articolo 28 -Disciplina comune dell'apprendistato

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

A. Contratto di apprendistato

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

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

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali.

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. Si applica per quanto compatibile la disciplina sul contratto a tempo parziale di cui al Titolo X del presente CCNL.

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 come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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 al Titolo XXVIII, art. 140, così come indicata nell'allegato B del presente CCNL, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Tutor

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

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

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

E. Registrazione della formazione

La formazione per l'apprendistato professionalizzante dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro attraverso supporti informativi tracciabili o su apposita scheda. A tal fine potrà essere utilizzato il fac-simile allegato al presente CCNL (Allegato A). In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o

attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca dovrà essere osservato e attuato il piano formativo concordato tra datore di lavoro e l'istituzione formativa.

Terminato il percorso di formazione, esterno o interno e completato il piano formativo, verrà riconosciuta la qualificazione professionale ai fini contrattuali in relazione alle competenze acquisite. Questo anche ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

F. Percentuale di conferma

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

G. Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, FONDOPROFESSIONI concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro.

H. Requisiti e capacità formativa

Le parti riconoscono che, qualora il tutor dell'apprendista sia un professionista che opera all'interno della struttura, questi si ritiene già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua e comunque in possesso della necessaria esperienza.

Per tutte le tipologie di apprendistato, il datore di lavoro potrà altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui queste hanno la propria sede oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale EBIPRO o da FONDOPROFESSIONI.

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, sospensione dell'attività lavorativa per fruizione degli ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento. 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

Articolo 29 - Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

A) Definizione e disciplina

Le parti riconoscono che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. "apprendistato di primo livello o sistema duale"), di cui all'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, rappresenta uno strumento utile per favorire l'occupabilità dei giovani e la loro formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni così come definiti dalla normativa nazionale, regionale e delle province autonome. Scopo del percorso d'apprendistato di primo livello è l'acquisizione di un titolo di studio, attraverso l'integrazione tra formazione esterna, di responsabilità dell'istituzione formativa, formazione interna o aziendale, di responsabilità del datore di lavoro, e il lavoro vero e proprio.

La disciplina dell'apprendistato di primo livello è contenuta nel D.lgs. n. 81/2015, nel Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 e nelle vigenti regolamentazioni regionali e delle province autonome.

Per quanto non espressamente qui richiamato, valgono per gli apprendisti di primo livello le indicazioni contenute all'art. 28 "Disciplina comune dell'apprendistato" del presente CCNL, e nella disciplina nazionale vigente. Inoltre, è fatta comunque salva una specifica disciplina in materia di apprendistato di primo livello da parte della contrattazione territoriale nelle regioni e province autonome che abbiano già definito un sistema duale.

B) Destinatari

Possono essere assunti con contratto d'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani dai 15 ai 25 anni compiuti.

C) Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto di apprendistato nel primo livello è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. La durata è indicata nel contratto di apprendistato e nel protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. È comunque fatta salva una diversa disciplina regionale e alle province autonome, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 43, commi 3 e 4, D.lgs. n. 81/2015 nonché quanto previsto dalla successiva lettera F).

D) Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista di primo livello è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'Allegato B al presente CCNL e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi presso l'istituzione formativa frequentato.

E) Formazione e Piano Formativo Individuale

La formazione dell'apprendista di primo livello è composta da un monte ore annuale di formazione interna, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, e da un monte ore annuale di formazione

esterna, svolta sotto la responsabilità dell'istituzione formativa coinvolta. I limiti delle due tipologie di formazione, suddivisi per percorso di studi, sono indicati all'interno delle vigenti regolamentazioni regionali e delle province autonome, in assenze di queste, nel D.I. del 12 ottobre 2015. È comunque fatta salva una diversa disciplina a livello regionale o nelle province autonome.

Il Piano Formativo Individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro, e sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'Istituzione formativa, dal datore di lavoro e contenente i nominativi del tutor formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato duale.

Per quanto riguarda i contenuti della formazione formale interna presso il datore di lavoro, si specifica che le Parti intendono dare supporto ai datori di lavoro e agli apprendisti e si impegnano a inserire, sul sito di EBIPRO (www.ebipro.it) i profili formativi dai quali scegliere le competenze ritenute coerenti ed utili per lo svolgimento del percorso formativo dell'apprendista.

F) Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

È consentita, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tale caso la durata massima complessiva dei due rapporti e periodi di apprendistato non può essere superiore a cinque anni. Tale periodo è prorogato di un anno, qualora l'apprendista non abbia conseguito, nel sistema duale, la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Articolo 30- Apprendistato professionalizzante

A) Piano formativo

I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante.

Qualora, ai sensi dell'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015, sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014.

B) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante 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 non è ammesso per le qualifiche del livello V. La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è di trenta mesi oppure di trentasei mesi in ragione del livello di inquadramento come previsto dall'allegato B.

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 strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

D) Formazione professionalizzante

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

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;

- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;

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

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

- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;

- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

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

La commissione per i profili professionali e formativi provvederà ad individuare specifici profili formativi e competenze secondo le esigenze che saranno alla stessa segnalate dalle Parti firmatarie del CCNL e in particolare anche quelle necessarie per la qualificazione e riqualificazione mirata dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 47, comma 4, D.lgs. n. 81/2015.

Articolo 31 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo di studio universitario e della alta formazione, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario), attività di ricerca o diploma dei percorsi degli ITS da conseguire.

La durata è indicata nel contratto di apprendistato e nel protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. È comunque fatta salva una diversa disciplina regionale e alle province autonome, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 45, comma 4, D.lgs. n. 81/2015.

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 protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca cui il giovane è iscritto.

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. 45, comma 4, D.lgs. n. 81/2015.

B) Destinatari

Possono essere assunti con contratto d'apprendistato di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

C) Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'Allegato B del presente CCNL e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi presso l'istituzione formativa o di ricerca frequentato.

D) Formazione e Piano Formativo Individuale

La formazione dell'apprendista di alta formazione e ricerca è composta da un monte ore di formazione interna, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, e da un monte ore di formazione esterna, svolta sotto la responsabilità dell'istituzione formativa o ente di ricerca. I limiti delle due tipologie di formazione, suddivisi per percorso di studi o attività di ricerca, sono indicati all'interno dei protocolli o accordi firmati ai sensi del D.I. del 15 ottobre 2015. È comunque fatta salva una diversa disciplina a livello regionale o nelle province autonome.

Il Piano Formativo Individuale, redatto dall'istituzione formativa o ente di ricerca con il coinvolgimento del datore di lavoro, e sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'Istituzione formativa, dal datore di lavoro e contenente i nominativi del tutor formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato.

Articolo 32 - Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

A) Definizione e durata

L'art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 consente di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

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. La durata del rapporto di apprendistato è pari al periodo di praticantato previsto per la singola professione ordinistica per l'ammissione all'esame di Stato e non può essere inferiore a sei mesi.

B) Destinatari

Possono essere assunti con contratto d'apprendistato di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del relativo diploma o titolo abilitante richiesto per l'iscrizione al registro praticanti e di accesso alla singola professione.

C) Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'Allegato B del presente CCNL e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi.

D) Formazione e Piano Formativo Individuale

L'art. 5, comma 9, del D.I. 12 ottobre 2015 disciplina gli standard formativi, il piano formativo individuale e la formazione interna ed esterna per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche che devono essere coerenti con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

La formazione dell'apprendista di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche è, dunque, definita come quella prevista dal singolo ordinamento per le relative materie di competenza della singola professione. A tal fine sarà firmato apposito protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione competente sulla base dello schema allegato al D.I. 12 ottobre 2015. La durata minima delle ore di formazione teorica e pratica, interna ed esterna, non può comunque essere inferiore a 300 ore complessive.

Il Piano Formativo Individuale è redatto sulla base del modello predisposto dal D.I. 12 ottobre 2015 con il coinvolgimento del datore di lavoro, ed è sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'Istituzione competente, dal datore di lavoro e contiene i nominativi del tutor formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato, la qualificazione da acquisire al termine del percorso e il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista.

Articolo 33 - Standard professionali

Gli standard professionali per l'apprendistato di primo livello, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono quelli di cui all'art. 24 del presente CCNL.

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

TITOLO X

TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Articolo 34 – Premessa sulla disciplina del rapporto a tempo parziale

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

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

Articolo 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 concordata.

Articolo 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 forma scritta.

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, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione.

Articolo 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 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 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 articolo 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.

Articolo 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. 8 del D.lgs. n. 81/2015, e altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, 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, e nel caso di assistenza genitoriale hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. 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.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 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 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

3. 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. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Articolo 40 - Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. I contratti di lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

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, concordato contestualmente alla stipula del contratto di lavoro oppure firmato anche successivamente e durante l'esecuzione del contratto di lavoro.

3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le condizioni e le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore di lavoro può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo articolo 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 articolo 41, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e/ di giustificato motivo di licenziamento.

5. 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 2 giorni lavorativi.

6 Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica con diversa collocazione della prestazione lavorativa, 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 con una variazione in aumento della sua durata, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto. Per il solo periodo dove la prestazione è in aumento la maggiorazione è stabilita nella misura prevista dal lavoro supplementare, così come previsto dal successivo articolo 42.

Articolo 41 - Revoca patto di prestazione lavorativa in regime di clausole elastiche

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà revocare il consenso per il patto di cui al punto 2) del precedente articolo 40, mediante l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e l. 104/92;
b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
c) Esigenze di studio o di formazione di cui all'articolo 10, L. n. 300/1970;
d) Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma;

2. La revoca 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 alla revoca di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di poter variare la collocazione temporale e/o l'aumento della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

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

Articolo 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 anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

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

3. 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. 92.

4. Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico) ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto retributivo differito, compreso il Trattamento di fine rapporto.

5. 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.

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

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, qualora venga superato l'orario di lavoro settimanale di 40 ore. Per il lavoro straordinario svolto si applicano le maggiorazioni retributive previste dall'art. 95 del presente CCNL.

Articolo 43 - Principio di non discriminazione e riproporzionamento

Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno. La Quota Economica a carico dei datori di lavoro per la bilateralità di settore è comunque dovuta in misura intera.

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

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 46 - Mensilità supplementari – tredicesima e quattordicesima

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla

base dei criteri previsti dai precedenti articoli 43 e 44 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità)

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

Articolo 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. 5/3/77, n° 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n° 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente articolo 44.

Articolo 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), oltre a quanto previsto dall'art.16bis in materia di prevenzione.

Articolo 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 – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

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

Articolo 50 - Periodo di prova – periodo di comporto - termini di preavviso

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

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

Articolo 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

Articolo 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 è consentita nei limiti e nelle forme di legge vigenti.

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, secondo le norme vigenti, in 24 mesi comprensiva di eventuali proroghe e rinnovi.

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 5 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. Ai fini del calcolo del numero dei lavoratori a termine da assumere non si tengono in considerazione i giovani assunti con il contratto a termine per studenti universitari di cui all'art. 55 del presente CCNL.

Detti limiti non si applicano altresì 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; d) assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali (Cigo oppure sospesi nell'ambito della disciplina sui fondi di solidarietà ex art. 26 e segg. D.lgs. n. 148/2015); e) assunzione di lavoratori percettori della Naspi; f) assunzione di lavoratrici che rientrano sul mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine.

I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni.

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

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

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

Le suddette graduatorie non si applicano alle strutture che occupano fino a 5 dipendenti.

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

Per i contratti di lavoro a termine con una durata inferiore a sei mesi e che sono stipulati per la prima volta tra le parti, il periodo di prova previsto dall'articolo 26 del presente CCNL è ridotto alla metà. In caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentita la stipulazione di un patto di prova.

Articolo 53 - Specifiche esigenze e contratto a tempo determinato con causale

L'art. 19, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015 affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di esigenze e casi che consentono la stipulazione dei contratti a termine con una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi nonché in caso di rinnovo del contratto a termine. Le parti firmatarie del presente CCNL individuano, dunque, le seguenti causali che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi:

- *Incremento temporaneo*
  Si intende l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi.

- *Nuova attività*
  Si intende l'avvio di nuove attività o l'aggregazione o la fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione

Il contratto individuale dovrà contenere la specifica causale con una descrizione delle motivazioni nel contratto di lavoro a termine e la data di inizio e fine del rapporto di lavoro.

Articolo 54 - 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 sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'articolo 4 del D.lgs. del 26/03/01, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

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

Articolo 55 - Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario e delle scuole superiori 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 effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate negli Studi Professionali, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni

caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

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

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

TITOLO XII

CONTRATTO DI REIMPIEGO

Articolo 56 - 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 9 mesi dalla data di assunzione, e di un livello per i successivi 6 mesi rispetto a quello di inquadramento.

I datori di lavoro che intendano avvalersi di tale modalità di assunzione invieranno apposita comunicazione all'ente bilaterale EBIPRO.

Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al V livello.

Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le parti attraverso FONDOPROFESSIONI e la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

TITOLO XIII

SOMMINISTRAZIONE E LAVORO INTERMITTENTE

Art. 57 - Somministrazione di lavoro

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge del d.lgs. 81/2015,

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Fermo restando il limite disposto dall'articolo 52 del presente CCNL, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può

eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Art. 58 - Lavoro intermittente

Definizione e modalità di impiego del lavoro intermittente

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione le norme del D.lgs. 81/2015, dell'art. 1 D.lgs. 152/1997 e dell'art. 9, D.lgs. 104/2022.

Premesso 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 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;
- Implementazione processi di digitalizzazione;

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

a) Il trattamento economico e normativo spettante alla/al lavoratrice/ore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista. La retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo 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 delle mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 148, 149 e 150 del CCNL Studi professionali.
b) Il lavoratore dovrà essere informato da parte del datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire con un ragionevole preavviso, il quale è definito in almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione. Le modalità di preavviso devono essere verificabili.
c) La revoca dell'incarico o della prestazione deve avvenire con ragionevole preavviso. Di norma il datore di lavoro può revocare la prestazione due ore prima dell'inizio dell'attività. Diversamente il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo per almeno una giornata lavorativa
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.

Indennità di disponibilità.

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa. Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione di cui all'art. 135 del presente CCNL e dai ratei di mensilità aggiuntive.

TITOLO XIV

LAVORO DA REMOTO

TELELAVORO E LAVORO AGILE

Le parti, nel confermare la disciplina attuale sul telelavoro e nell'introdurre la normativa relativa al lavoro agile, convengono di avviare i necessari confronti per armonizzare la disciplina del lavoro da remoto.

TELELAVORO

Articolo 59 - 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.

Articolo 60 - Sfera di applicazione

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

Articolo 61 - Prestazione lavorativa

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

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

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. Volontarietà delle parti;

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

3. Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;

4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;

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

6. Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;

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

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

9. Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

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

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

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

Articolo 62 -Retribuzione

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

Articolo 63 - 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.

Articolo 64 - Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

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

Articolo 65 - Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

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

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

Articolo 66 - Diritti sindacali

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

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Articolo 67 - Organizzazione della struttura lavorativa

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

Articolo 68 – Diligenza, riservatezza e tutela dati

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.

Nello svolgimento della prestazione il lavoratore dovrà tenere conto dei rischi per la riservatezza dei dati trattati ed evitare condotte che possano comportare la diffusione degli stessi a soggetti terzi. Dovrà essere rigorosamente rispettato quanto previsto dalla rispettiva regolamentazione elaborata dal datore di lavoro in materia di protezione dei dati.

Articolo 69 - Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano realizzate iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro. A tale scopo FONDOPROFESSIONI potrà adottare specifiche iniziative nei confronti di tali lavoratori.

Articolo 70 - Diritti di informazione

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

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

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Articolo 71 - 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.

Articolo 72 - Interruzioni tecniche

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

Articolo 73 - Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

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

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

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

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

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

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.lgs. 81/08 allegato al presente CCNL.

Articolo 74 - 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.

LAVORO AGILE

Articolo 75 - Definizione di Lavoro agile

Per lavoro agile si intende la prestazione lavorativa individuale svolta con modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Per quanto sopra, non muta la natura del rapporto di lavoro: a titolo meramente esplicativo e non esaustivo, non mutano pertanto gli obblighi, i doveri, i diritti posti individualmente in capo al Lavoratore e al datore di lavoro dalle norme di legge, di contratto collettivo, nonché tutte le disposizioni e i regolamenti posti in essere dal datore di lavoro né le mansioni contrattualmente previste, che il lavoratore ordinariamente svolge all'interno del luogo di lavoro.

Tale modalità di effettuazione della prestazione, per effetto della normativa vigente, deve esser formalizzata volontariamente in apposito accordo tra le parti.

Articolo 76 - Adesione e recesso

La possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile è subordinata alla stipulazione di un accordo individuale tra le parti.

L'accordo individuale dovrà essere redatto secondo quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, dal presente CCNL e in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 81/2017.

Il lavoro agile potrà essere attivato per tutti i dipendenti dello studio a tempo determinato e indeterminato, part-time e full-time che svolgono mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Le modalità di recesso dall'accordo di lavoro agile sono disciplinate in conformità all'art. 19, comma 2, della Legge. n. 81/2017.

Articolo 77 - Lavoratrici e lavoratori con priorità

Come previsto dall'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017, dovranno avere priorità le richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del D.lgs. n.151/2001, ovvero, dal dipendente con familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n.104/1992 o titolare dei medesimi benefici, ovvero, i genitori di minori di 8 anni di età. Si potranno riconoscere, dandone evidenza e diffusione tra tutti i dipendenti, altre categorie aventi accesso prioritario al lavoro agile, in quanto contraddistinte da specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro anche attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali ove costituite, e/o con le OO.SS. territoriali.

Articolo 78 - Svolgimento della prestazione e programmazione

Il lavoro agile comporta la possibilità di svolgere la prestazione in luoghi diversi dalla sede di lavoro e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, purché questi abbiano caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione in condizioni di sicurezza e riservatezza anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Tali caratteristiche possono essere specificate nell'accordo individuale.

Le giornate di lavoro agile devono essere preventivamente concordate tra datore di lavoro e lavoratore, attraverso specifica programmazione la cui cadenza, annuale, mensile o settimanale, è disciplinata all'interno dell'accordo individuale. Salva diversa previsione all'interno di quest'ultimo, le giornate di lavoro agile non fruite durante una settimana non potranno essere utilizzate nel corso delle settimane successive. L'accordo individuale può prevedere giornate di lavoro in presenza presso i locali aziendali o dello studio professionale e giornate in lavoro agile. I relativi periodi dovranno essere indicati nell'accordo individuale.

Le giornate di lavoro agile non potranno essere fruite in misura frazionata ma soltanto per intero.

Le parti possono modificare di comune accordo, con almeno 24 ore di anticipo, la programmazione delle giornate di lavoro agile e di quelle in presenza presso i locali aziendali o dello studio professionale.

Articolo 79 - Orario di lavoro

L'organizzazione oraria prevista per la prestazione all'esterno del luogo di lavoro contrattualmente stabilito e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, può svolgersi con autonoma gestione da parte del dipendente dell'orario di lavoro, eventualmente con la previsione di fasce di reperibilità pattuite all'interno dell'accordo individuale.

Articolo 80 - Riposi

Durante le giornate di lavoro "Agili" dovranno essere rispettati i tempi di riposo giornaliero (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore e massimo 6 ore di attività lavorativa continuativa) e settimanale (ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero) previsti dalla legge e dal CCNL di riferimento.

Articolo 81 - Diritto alla disconnessione e reperibilità

Nelle giornate di lavoro agile il lavoratore ha il diritto a disconnettersi dalle strumentazioni di lavoro durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Articolo 82 - Strumentazione

La prestazione all'esterno del luogo di lavoro contrattualmente stabilito e/o dai locali aziendali o dello studio professionale viene svolta, salvo diverso accordo tra le parti, tramite l'utilizzo delle strumentazioni fornite dal datore di lavoro (Personal computer, smartphone, etc.), che ne assicura la conformità, la sicurezza ed il buon funzionamento e la manutenzione ordinaria e straordinaria. Il lavoratore è tenuto ad avere cura delle strumentazioni fornite e ad avvisare il datore di lavoro di qualsiasi malfunzionamento. Qualora il malfunzionamento incida sulla possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in tempi ragionevoli, il lavoratore e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali/in studio. Le spese di manutenzione

e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

Articolo 83 - Trattamento economico

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello che gli è ordinariamente applicato, derivante anche da contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

All'interno dell'accordo individuale potranno essere riconosciuti anche in modo forfettario il rimborso spese riferito all'espletamento del lavoro in modalità agile per spese sostenute dal lavoratore (es, elettricità, riscaldamento, ADSL, affitto spazi coworking ecc.).

Articolo 84 - Potere direttivo del datore di lavoro

Durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità "Agile", è confermato il potere direttivo del datore di lavoro e il vincolo dei doveri propri del Lavoratore di cui all'art. 2104 e ss. del Codice Civile (Diligenza, Obbedienza, Fedeltà e Riservatezza). Viene altresì confermato il potere disciplinare e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali/dello studio o del luogo di lavoro contrattualmente stabilito, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché dal CCNL e dalla disciplina in materia di Privacy.

Articolo 85 - Salute e Sicurezza

Il datore di lavoro e il lavoratore si impegnano a garantire il rispetto delle discipline di salute e sicurezza. Il lavoratore si impegna a cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per l'esecuzione della prestazione al di fuori della sede di lavoro contrattualmente stabilita, dei locali aziendali/dello studio secondo le disposizioni previste dal Protocollo nazionale sul lavoro agile (Accordo interconfederale 7 dicembre 2021).

L'adesione alla modalità di lavoro Agile sarà subordinata agli adempimenti di legge e, tenuto conto della specificità della prestazione lavorativa, il datore di lavoro garantirà tutte le misure ed azioni dirette a tutelare la salute nel quadro degli obblighi di legge e di contratto.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Articolo 86 - Privacy

Nello svolgimento della prestazione all'esterno del luogo di lavoro il lavoratore dovrà tenere conto dei rischi per la riservatezza dei dati trattati ed evitare condotte che possano comportare la diffusione degli stessi a soggetti terzi.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa, specialmente nel caso di contatti con il pubblico, clienti, riunioni di lavoro etc. in collegamento audio-video, il lavoratore dovrà mantenere l'abituale contegno ed evitare che la situazione ambientale possa arrecare disturbo all'attività e alle relazioni.

Articolo 87 - Produttività

La prestazione lavorativa del lavoratore agile sarà valutata, di norma ed in coerenza con il sistema di valutazione condiviso in studio/azienda, sulla base degli obiettivi concordati.

Articolo 88 - Diritti sindacali

Il diritto di partecipare alle attività sindacali e alle assemblee è garantito secondo i principi previsti dalla normativa vigente.

Articolo 89 - Formazione

I lavoratori che effettuano la prestazione in modalità agile hanno diritto alla formazione secondo i principi individuati nel Protocollo sul lavoro agile.

TITOLO XV

ORARIO DI LAVORO

Articolo 90 - Orario normale settimanale

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

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

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo 115 del presente CCNL.

Articolo 91 - Distribuzione dell'orario settimanale

1. 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.

2. 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.

3. 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 maturano 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.

4. Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego di cui al Titolo XII art. 56 del presente CCNL, 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.

5. 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.

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

Dichiarazione a Verbale

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

Articolo 92 - 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 il termine del programma annuale di flessibilità.

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

Dichiarazione congiunta

Le parti in considerazione del carattere di importanza che nel Settore assume la disciplina di cui all'articolo 92 "Flessibilità dell'orario", concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato articolo 92 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, tra le quali rientra anche l'istituzione della "Banca delle Ore" .

Articolo 93 - 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 22 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 della L. 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 nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età oppure, in alternativa, alle medesime condizioni 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 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

TITOLO XVI

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 94 -Norme generali del lavoro straordinario

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

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

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

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

Articolo 95 - Maggiorazione del lavoro straordinario festivo e notturno

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 articolo 91 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 effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

- 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

Articolo 96 - Riposo settimanale

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

Articolo 97 - 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'articolo 1, secondo comma, della Legge 5 Marzo 1977, n° 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.

E. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste agli articoli 94 e 95 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.

Articolo 98 - Festività abolite

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

1. 19 Marzo S. Giuseppe
2. Il giorno dell'Ascensione
3. Il giorno del Corpus Domini

4. Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

In sostituzione delle quattro festività abolite i lavoratori matureranno 32 ore di permessi retribuiti ogni anno 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 in coerenza con quanto previsto dall'articolo 91 comma 5.

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 97.

TITOLO XVIII

FERIE

Articolo 99 - Misura del periodo di ferie

1. A decorrere dal 1° Luglio 1992 il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.

2. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Articolo 100 - 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.

Articolo 101 - 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'articolo 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 oltre a quanto previsto dalle norme di Legge.

TITOLO XIX

PERMESSI – CONGEDI – ASPETTATIVE - ASSENZE

Articolo 102 - Permessi e congedi retribuiti

Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente articolo 91, 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 e/o unione civile, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso e/o unione civile.

b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e giorni 3 lavorativi per lutti famigliari fino al terzo grado di parentela e per gli affini. In tali casi la fruizione dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

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

Articolo 103 - 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.

Articolo 104 - Permessi per handicap (benefici ai genitori di figli minorenni portatori di handicap)

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

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, 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 i 12 (dodici) 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.

Articolo 105 - Permessi per donatori di sangue e o parti di esso

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

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

Articolo 106 - Aspettative per tossicodipendenza, e dipendenza da alcool e ludopatia

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.

Articolo 107 - Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sottoindicati:

Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:

Il coniuge la parte dell'Unione civile e il convivente di fatto; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali

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

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

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

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

- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario.

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 108 - 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).

Articolo 109 - Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;

b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;

c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue. Questi permessi sono aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal punto c.

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

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

2) Congedi per la formazione

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

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

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XI (Contratti 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 obbiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Provincie Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

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

TITOLO XX

TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Articolo 110 - Normativa

1. La lavoratrice madre e il padre lavoratore sono tenuti a presentare al datore di lavoro e all'Inps la documentazione prevista dal D.lgs. n. 151/2001 per la fruizione del congedo di maternità e paternità. Per la documentazione che non è stata prodotta con modalità telematiche, il datore di lavoro rilascerà apposita ricevuta di conferma.

2. Il padre lavoratore dipendente, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte perinatale del bambino o, in caso di adozione, dall'ingresso del minore in famiglia, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 (dieci) giorni (20 giorni in caso di parto plurimo). Tale congedo di paternità obbligatorio di 10 (dieci) giorni 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 alternativo 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. In relazione al congedo obbligatorio di cui al precedente comma il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di cinque 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 congedo obbligatorio non può essere frazionato ad ore.

4. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti a carico del datore di lavoro 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.

5. Le dimissioni volontarie della lavoratrice o del padre lavoratore presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento e fino al compimento del terzo anno di età da parte del bambino oppure entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. Nei casi previsti dall'art. 55, commi 1 – 3, D.lgs. n. 151/2001 la lavoratrice e il padre lavoratore (qualora abbia fruito del congedo di paternità) hanno 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.

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

7. La lavoratrice o il lavoratore che intende avvalersi del diritto al congedo parentale deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

8. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per maternità o paternità, la lavoratrice o il lavoratore padre hanno 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.

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

Articolo 111 - 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 del congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

C) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)

Entro 12 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.

Articolo 112 - 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 e al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo.

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

Articolo 113 - 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 sottoelencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ (EX ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso; - per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della Legge 23/12/1978, n° 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 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 articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Per gli eventi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025 L'indennità di maternità corrisposta dall'INPS per i periodi previsti	Copertura al 100%

			dall'art. 16 d.lgs. n.151/2001 verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.	
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità e integrazioni sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto oppure di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che la documentazione medica attesti l'assenza di pregiudizi alla salute.

Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

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

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza

Padre	10 giorni (20 nel caso di parti plurimi)	- dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo, di morte perinatale del bambino oppure dell'ingresso del bambino in famiglia	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n° 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	Copertura al 100%

CONGEDO PARENTALE (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 12 anni di vita del bambino oppure in caso di adozione, qualunque sia l'età del bambino, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 3 mesi quando goduti fino al dodicesimo anno di età del bambino oppure, in caso di adozione, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia. Tale periodo non è trasferibile all'altro genitore. In alternativa tra i genitori spetta un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi nei limiti indicati in precedenza. L'indennità del 30% della retribuzione è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione. Per i periodi successivi a quelli sopraindicati, la stessa prestazione spetta se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al dodicesimo anno di età del bambino o in caso di adozione entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

			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, inclusi gli effetti relativi alle ferie, permessi e alle mensilità supplementari. Considerati i recenti mutamenti normativi in tema di congedo parentale le parti si impegnano a modificare il presente articolato in sede di stesura definitiva.	
Padre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 12 anni di vita del bambino oppure in caso di adozione, qualunque sia l'età del bambino, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 3 mesi quando goduti fino al dodicesimo anno di vita del bambino oppure, in caso di adozione, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia. Tale periodo non è trasferibile all'altro genitore. In alternativa tra i genitori spetta un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi nei limiti indicati in precedenza. L'indennità del 30% della retribuzione è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 % della retribuzione. Per i periodi successivi a quelli soprindicati, la stessa prestazione spetta se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al dodicesimo anno di vita del bambino o in caso di adozione entro i 12 anni dell'ingresso del minore in famiglia. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

			stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	

(*3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore o sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337 quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. 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.

ALLATTAMENTO (RIPOSI ORARI)

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (raddoppiati per i parti plurimi) di riposo anche cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea,	Nel primo anno di vita del bambino o, in caso di adozione, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della Legge 9/12/1977, n° 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

	istituiti dal datore di lavoro			
Padre (*5)	2 ore (raddoppiati per i parti plurimi) di riposo anche cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino o, in caso di adozione, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

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

MALATTIA DEL BAMBINO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza

Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione fino ai 6 anni di età del bambino (senza limiti). 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni, per ogni bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione dai 6 agli otto anni di età per ogni bambino (5 giorni l'anno). La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7, comma 1, della L.8/3/2000, n° 53	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione fino ai 6 anni di età del bambino (senza limiti). 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni, per ogni bambino, dietro presentazione di certificato medico. In caso di adozione dai 6 agli otto anni di età per ogni bambino (5 giorni l'anno). La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'articolo 7 comma 1 della L.8/3/2000, n°53.	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

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

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Articolo 114 - 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 5 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 alla metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto individuale.

- 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.

Sono fatte salve eventuali intese stipulate a livello territoriale o con accordo aziendale.

Per tutto quanto non previsto al presente titolo si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

TITOLO XXI
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Articolo 115 - Missioni e/o trasferte

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione 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 la giornata.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento, pari rispettivamente a 13,50 Euro e 27,00 Euro giornaliere).

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 autorizzate dal datore di lavoro ed effettuate dal dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Articolo 116 - 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 articolo 115 punto 4) del presente contratto.

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

1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo famigliare.

2. Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

4. Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente articolo 115 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.

Le norme del presente articolo si applicano anche nei confronti della/del lavoratrice/ore che sia parte dell'unione civile e/o convivente come definiti della normativa vigente.

TITOLO XXII
MALATTIE E INFORTUNI

Articolo 117 - Malattia

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

Articolo 118 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro 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 in materia di 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 dall'art. 108 e dal Titolo XXXI (Norme Disciplinari).

Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.

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, previo esperimento della procedura disciplinare di cui all'art. 7, L. n. 300/1970, 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.

Articolo 119 - Obblighi del lavoratore

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

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

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'articolo 108 comma 3 del presente contratto.

Articolo 120 - Periodo di comporto per malattia

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

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni.

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. 125 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

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

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo articolo 121 e del Titolo XXVIII (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Articolo 121 - 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.

L'integrazione a carico del datore di lavoro è dovuta anche nel periodo di prova.

Per i lavoratori di cui all'art. 120 nei casi di assenze documentate e 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. 120, 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.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro nei primi 180 (centottanta) giorni 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.

Articolo 122 - Infortunio

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta

denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Articolo 123 - Trattamento economico di infortunio

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

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

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

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

Articolo 124 - 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 Marzo 1954, n° 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico).

Articolo 125 - 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. 120 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà, prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.

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

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'articolo 120, comma 4 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 126 - Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli da 120 a 125 del presente contratto.

I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 (centoottanta) giorni cadauno.

Articolo 127 - Rinvio alle leggi

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Gli articoli dal 117 al 127 si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

TITOLO XXIII
SOSPENSIONE DEL LAVORO

Articolo 128 - 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 periodo non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro salva l'attivazione da parte del datore di lavoro, delle forme di integrazione salariali disponibili previste dal Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

TITOLO XXIV
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Articolo 129 - 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.

Le parti firmatarie del presente CCNL precisano che la disciplina sull'anzianità di servizio e sugli scatti di anzianità (di cui all'art. 134 del presente CCNL) è applicabile anche agli apprendisti e la decorrenza di questi istituti è quella della data di assunzione.

Articolo 130 - 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 CONVENZIONALE

Articolo 131 - 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 benemerenza;

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXVI

PASSAGGI DI QUALIFICA

Articolo 132 - Mansioni promiscue

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

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Articolo 133 - 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.

TITOLO XXVII

SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 134 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, a 8 (otto) scatti triennali.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.

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

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

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

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

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

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

TITOLO XXVIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 135 - Normale retribuzione

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

a. Paga base tabellare conglobata di cui agli articoli 138,140 e art. 13 del presente contratto.

b. Eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 134 del presente contratto.

c. Eventuali assegni "ad personam".

d. Eventuali Superminimi.

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

Articolo 136 - Retribuzione mensile

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

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

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

Articolo 137 - Frazionamento della retribuzione

La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei), fatto salvo quanto previsto al precedente articolo 124.

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

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

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

Articolo 138 - Conglobamento indennità di contingenza ed elemento distinto della retribuzione

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

Al riguardo e per opportunità, vengono di seguito riportati, per ogni livello della classificazione, i valori economici relativi all'operazione di conglobamento:

LIVELLO	Indennità di contingenza al 1° Maggio 1992	Elemento distinto della retribuzione	Totale del valore economico conglobato
QUADRI	452,48	10,33	462,81
1°	452,48	10,33	462,81

2°	445,63	10,33	455,96
3° Super	441,80	10,33	452,13
3°	441,80	10,33	452,13
4° Super	439,73	10,33	450,06
4°	439,73	10,33	450,06
5°	437,17	10,33	447,50

Articolo 139 - Aumenti retributivi mensili

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

Quadri (ex 1s)	€ 303
1	€ 269
2	€ 234
3s	€ 217
3	€ 215
4s	€ 208
4	€ 201
5	€ 187

Articolo 140 - Minimi tabellari

Tabella retributiva unica CCNL Studi Professionali

Minimi tabellari in vigore dal 1° marzo 2024

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI	CONFEDERTECNICA

Livelli	Minimo tabellare in vigore al 29 febbraio 2024 €	Aumento dal 1°marzo 2024 €	Minimo tabellare in vigore dal 1° marzo 2024 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.133,31	148,20	2.281,51	-	-
1°	1.887,84	131,15	2.018,99	42,35	2.061,34
2°	1.644,37	114,23	1.758,66	102,53	1.861,19
3°S	1.525,33	105,96	1.631,29	110,40	1.741,69
3°	1.511,37	105	1.616,37	-	-
4°S	1.465,62	101,82	1.567,44	-	-
4°	1.413,11	98,17	1.511,28	-	-
5°	1.315,12	91,36	1.406,48	-	-

seconda *tranche* di aumento

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI	CONFEDERTECNICA

Livelli	Minimo tabellare in vigore al 30 settembre 2024 €	Aumento dal 1° ottobre 2024 €	Minimo tabellare in vigore dal 1° ottobre 2024€	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.281,51	63,51	2.345,02	-	-
1°	2.018,99	56,20	2.075,19	42,35	2.117,54
2°	1.758,66	48,95	1.807,61	102,53	1.910,14
3°S	1.631,29	45,41	1.676,7	110,40	1.787,10
3°	1.616,37	45	1.661,37	-	-
4°S	1.567,44	43,63	1.611,07	-	-
4°	1.511,28	42,07	1.553,35	-	-
5°	1.406,48	39,15	1.445,63	-	-

terza *tranche* di aumento

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI				CONFEDERTECNICA	
Livelli	**Minimo tabellare in vigore al 30 settembre 2025 €**	**Aumento dal 1° ottobre 2025 €**	**Minimo tabellare in vigore dal 1° ottobre 2025 €**	**Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)**	**Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €**
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.345,02	63,51	2.408,53	-	-
1°	2.075,19	56,20	2.131,39	42,35	2.173,74
2°	1.807,61	48,95	1.856,56	102,53	1.959,09
3°S	1.676,7	45,41	1.722,11	110,40	1.832,51
3°	1.661,37	45	1.706,37	-	-
4°S	1.611,07	43,63	1.654,70	-	-
4°	1.553,35	42,07	1.595,42	-	-
5°	1.445,63	39,15	1.484,78	-	-

quarta *tranche* di aumento

TABELLA RETRIBUTIVA UNICA STUDI PROFESSIONALI	CONFEDERTECNICA

Livelli	Minimo tabellare in vigore al 30 novembre 2026 €	Aumento dal 1° dicembre 2026 €	Minimo tabellare in vigore dal 1° dicembre 2026 €	Elemento nazionale allineamento contrattuale (*)	Minimo + Elemento nazionale allineamento contrattuale dall'1/05/2008 €
Quadri (ex 1° S Confedertecnica)	2.408,53	28,23	2.436,76	-	-
1°	2.131,39	24,99	2.156,38	42,35	2.173,74
2°	1.856,56	21,76	1.878,32	102,53	1.959,09
3°S	1.722,11	20,19	1.742,30	110,40	1.832,51
3°	1.706,37	20,00	1.726,37	-	-
4°S	1.654,70	19,40	1.674,10	-	-
4°	1.595,42	18,70	1.614,12	-	-
5°	1.484,78	17,41	1.502,19	-	-

(*) Viene istituita la voce "Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale" quale voce non assorbibile, che dovrà considerarsi parte integrante del minimo tabellare valido a tutti gli effetti contrattuali.

La voce di allineamento contrattuale sarà valida per i soli lavoratori inquadrati nei livelli 1°, 2° e 3° Super, ai quali veniva applicato il CCNL stipulato da Confedertecnica, così come previsto nelle tabelle retributive sopraindicate.

L'elemento nazionale di Allineamento Contrattuale sopra indicato viene determinato dall'eccedenza derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti CCNL sottoscritti da Confedertecnica e Consilp-Confprofessioni-Cipa.

Le parti stabiliscono che per gli assunti a partire dal 1° luglio 2004 si applicheranno i minimi tabellari risultanti dalla tabella retributiva unica, con l'esclusione della voce "Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale".

Possono essere assorbiti fino al loro controvalore solo gli importi già riconosciuti a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali.

In caso di aumento di tabelle, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

1) ***UNA TANTUM***

Le parti convengono di definire un importo una tantum/di compensazione a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL avvenuta il 31 marzo 2018 e la sottoscrizione del presente rinnovo.

La somma pari a 400 euro per ogni livello di inquadramento spetta ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL e verrà erogata nelle seguenti tranches:

- 200 euro 1° maggio 2024
- 200 euro 1° maggio 2025

L'importo sopra indicato può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente. Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR.

Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 1° aprile 2018 – 1° marzo 2024 seguendo le previsioni dell'art. 130 del presente CCNL (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni) nonché, – per i lavoratori a tempo parziale – sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro.

I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro-quota. Sono esclusi dal computo i periodi in cui non sia stata erogata normale retribuzione.

Articolo 141 - Elemento nazionale allineamento contrattuale

L'elemento nazionale di allineamento contrattuale derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti rinnovi contrattuali sottoscritti da Confedertecnica e Consilp-Confprofessioni-CIPA rimane il medesimo e pari a euro 42,35 per il I livello, euro 102,53 per il II livello, euro 110,40 per il IIIS livello.

TITOLO XXIX

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 142 - 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.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso il datore di lavoro, così come previsto dall'articolo 130.

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 maternità e paternità e per il congedo parentale di cui al precedente Titolo XXII del presente contratto la lavoratrice o il lavoratore padre hanno diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità.

Articolo 143 - Quattordicesima mensilità

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

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

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

TITOLO XXX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 144 - Comunicazione del recesso

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

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno, Pec o consegna a mano con ricevuta o con le modalità previste dalla normativa vigente.

Articolo 145 - Licenziamento simulato

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

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

Articolo 146 - Termini di preavviso

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

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

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

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

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

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

Articolo 147 -Indennità sostitutiva del preavviso

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

Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso in caso di dimissioni del lavoratore, 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.

Articolo 148 - Trattamento di fine rapporto

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

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

- paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 134 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;

- tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;

- eventuali indennità erogate con continuità;

acconti su futuri aumenti contrattuali;

somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

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

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

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2120 c.c., come modificato dalla Legge Maggio 1982, n° 297, a decorrere dal 1° Aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui al Titolo 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.

Articolo 149 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

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

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

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

Il sistema di computo degli interessi di cui al presente articolo decorre dal 1° Gennaio 1978.

Articolo 150 - 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.

Articolo 151 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente articolo 148.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R, Pec o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente articolo 146.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o di dimissioni del lavoratore le stesse dovranno essere rese con modalità telematiche e trova applicazione quanto previsto dall'art. 26, D.lgs. n. 151/2015.

Articolo 152 -Dimissioni per matrimonio

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

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 148 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 146 e confermate, a pena di nullità all'Ispettorato territoriale 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

Articolo 153 - 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 dati, i materiali e le attrezzature affidategli

Articolo 154 - Divieti

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

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

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con

altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Articolo 155 - Rispetto orario di lavoro

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

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

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

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

Articolo 156 - Comunicazione mutamento di domicilio

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

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

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

Articolo 157 - Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 108 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 Codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Le parti del presente contratto individuano come tali:

- quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'articolo 2105 del Codice civile: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'articolo 108 (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

Articolo 158 - 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

Articolo 159 - Archivio contratti

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