

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA STUDI PROFESSIONALI  
NON ORDINISTICI STIPULATO IL GIORNO**

**TRA CONSAP E CISAL**

Premesso che:

1. Di essere in presenza di professionisti-lavoratori autonomi intellettuali senza obbligo di iscrizione ad ordini professionali,
2. Le parti danno atto dell'assoluta specificità del comparto dei professionisti non ordinistici e riconoscono che tale comparto non può essere assimilato o equiparato ad altri compatti economici e/o contrattuali,
3. Le parti convengono di dare corso alle relazioni sindacali attraverso la definizione di un sistema che favorisca corretti e proficui rapporti tra le parti tesi a contribuire allo sviluppo ed al ruolo del settore sia sotto l'aspetto economico/produttivo sia sotto l'aspetto occupazionale.
4. Le parti, tenuto conto anche delle normative a livello comunitario, concordano sulla esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale affinchè vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.
5. Al riguardo e allo scopo di evidenziare la volontà comune di operare sia sul versante della rappresentatività che su quello dei diritti dei lavoratori occupati nel settore, le parti, avendo operato nella definizione della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, si impegnano a dare corso alla richiesta che il vigente c.c.n.l. sia recepito "erga omnes".
6. Le parti, infine, concordano che tale volontà comune è coerente con quanto emerge dalle intese comunitarie (Maastricht) in relazione al recepimento delle Direttive comunitarie riguardanti il dialogo sociale e le relazioni sindacali che vengono affidate alle parti sociali.
7. Le parti ritengono preminente il sostegno allo sviluppo delle nuove professioni non ordinistiche unitamente al contrasto della disoccupazione intellettuale, specie quella giovanile.

A tal fine di rendere praticabile la comune volontà di avviare il primo CCNL per il settore professionale intellettuale non ordinistico le parti convengono di attivare un nuovo sistema armonizzato di "Relazioni sindacali", anche attraverso le norme e le procedure contrattuali, per quanto compatibile con il settore degli studi non ordinistici, e quanto previsto dalle norme di legge e dalle direttive U.E. in vigore alla data di stipula.

Preso atto che:

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Datoriali e Sindacali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito Del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Datoriali e Sindacali, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'attività professionale in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Datoriali e Sindacali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonchè la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, questo contratto mira a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

Gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno con periodicità predefinite sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Il Contratto infine tiene conto della nuova normativa e dei nuovi istituti introdotti dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni.

Con tale intenti, le parti concordano di stipulare il presente C.C.N.L. così come di seguito formulato e sistematizzato.

## TITOLO I VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art.1- Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere tra i lavoratori dipendenti, e le libere professioni intellettuali non ordinistiche.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore che restano a lui assegnate "ad personam".

## TITOLO II LIVELLI DI CONTRATTAZIONE (Nazionale e Territoriale)

Art.2 - Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appreso:

- a) contrattazione di primo livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di secondo livello: contratto integrativo a livello territoriale.

Art.3 - La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle libere professioni intellettuali di cui al precedente articolo, il diritto di poter impostare la propria attività professionale sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro; esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Il presente C.C.N.L. è formato da una parte normativa ed economica la cui durata è quadriennale. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, di cui al successivo articolo, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, calcolato sul minimo nazionale tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per certo) del tasso di inflazione programmato sempre calcolato sul minimo nazionale tabellare.

Art.4 - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede regionale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L. riferiti alla sola parte economica, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Nell'arco di validità del presente C.C.N.L. potrà essere definita una sola contrattazione di secondo livello, da svolgersi conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello sarà presentata entro tre mesi dalla data di stipula del presente CCNL.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nei novanta giorni successivi alla presentazione della richiesta di stipula della consultazione di secondo livello.

### TITOLO III DIRITTI SINDACALI

Art.5 - Le parti riconoscono che, data la tipicità delle professioni intellettuali, non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità.

Tuttavia, intendendo salvaguardare per quanto possibile la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, viene concordato che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di cinque ore che saranno richiesti al datore di lavoro dalla Organizzazione Sindacale alla quale il lavoratore è iscritto.

### TITOLO IV DECORRENZA – DURATA

Art.6 - Il presente C.C.N.L. decorre per la parte normativa ed economica dal 01 aprile 2005 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2008.

### TITOLO V ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art.7 - Il testo del presente contratto è edito da ognuna delle parti stipulanti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione di almeno uno dei contraenti.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art.8 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati

Art.9 – I professionisti, che applicano il presente CCNL, sono tenuti a mettere a disposizione di ogni dipendente che ne faccia richiesta, copia del presente contratto.

## TITOLO VI EFFICACIA DEL CONTRATTO

Art.10 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

## TITOLO VII CLASSIFICAZIONI DEL PERSONALE

Il personale addetto agli studi professionali intellettuali è classificato in cinque livelli così suddivisi:

### Quadri

Appartengono alla categoria Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, escluso i dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo, funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della struttura lavorativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti, in organizzazioni di adeguate dimensioni e struttura anche decentrata e, quindi:

Abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in comparti o servizi di particolare complessità operativa.

### Ovvero

Siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi del datore di lavoro, verificandone la fattibilità economica e tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

### Livello Primo (I)

Appartengono al Livello Primo i lavoratori che svolgono attività per le quali sono richiesti specifici Titoli Professionali di livello Universitario e/o che svolgono mansioni di concetto di elevato contenuto professionale, con funzione di guida, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori.

appartengono a questo Livello anche i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa/contabile, in particolare quella riferita alla raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti.

### Livello Secondo (II)

Appartengono al Livello Secondo i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome e/o che svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per le quali occorre essere in possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite.

### **Livello Terzo (III)**

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e/o attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico/pratiche acquisite attraverso esperienze lavorative e/o attraverso corsi di addestramento.

### **Livello Quarto (IV)**

Appartengono al Livello Quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine che comportano il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

### **Livello Quinto (V)**

Appartengono al livello quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie, fattorini, uscieri.

## **TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art.11 Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un trattamento economico mensile da allegato 1.

## **TITOLO IX MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY**

Art.12 – Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi consecutivi.

Art 13– In caso di assegnazione a mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

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

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

Art. 14– Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.

Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo contrattuale del nuovo livello, le parti potranno concordare l'eventuale assorbimento del trattamento di miglior favore.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dall'importo derivante dagli scatti di anzianità maturati.

## TITOLO X

### ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

Art.15 – L’assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L’assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
2. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
3. la durata del periodo di prova;
4. la qualifica ed il livello d’inquadramento;
5. l’orario di lavoro;
6. il trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare: il cognome e nome del lavoratore e la ragione sociale o denominazione sociale dello studio nonché l’indirizzo, il codice fiscale di entrambe le parti, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Il professionista deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Art.16 - Per l’assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
2. libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
3. documentazione e dichiarazioni necessarie per l’applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
5. altri documenti e certificati che il professionista richiederà per le proprie esigenze.

Il lavoratore dovrà dichiarare al professionista la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all’atto dell’assunzione egli dovrà produrre il titolo dì studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

Il professionista deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art.17 - Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell’assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del professionista per l’accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l’espletamento del lavoro cui è destinato.

Equalmente potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorquando il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l’idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art.18 In considerazione di quanto disposto dall’art.25, comma 2 della Legge n.223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni dei lavoratori dipendenti i con qualifiche comprese nei quadri;
- b) le assunzioni dei lavoratori dipendenti con qualifiche comprese nel 1° livello a condizione che abbiano già prestato servizi, studi del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

## TITOLO XI

### Periodo di prova

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

#### *Livelli Periodi*

<i>Quadri</i>	180 giorni di calendario
I	120 giorni di calendario
II	90 giorni di calendario
III	60 giorni di calendario
IV - V	30 giorni di calendario

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita 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 e con maturazione della sola retribuzione ristretta al lavoro svolto, con esclusione di ogni altro eventuale elemento contrattuale.

Le assenze a qualsiasi titolo prolungheranno il periodo di prova.

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 nella anzianità di servizio.

## TITOLO XII

### ORARIO DI LAVORO E LAVORATORI DISCONTINUI

Art.19 - La durata dell'orario normale di lavoro per la generalità degli studi, è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative dal lunedì alla domenica. Ad essa è commisurata la retribuzione.

Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

Non sono da considerarsi lavoro effettivo le soste di lavoro di durata compresa tra quindici minuti e due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione lavorativa.

Per far fronte a variazioni programmabili dello studio e per un corretto uso dello straordinario, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

A tal fine i professionisti, fermi restando i limiti di legge, potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per tutto lo studio o per singoli comparti di essa, consistenti nel prolungamento, a regime normale, dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore intensità professionale ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale di sei mesi, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità professionale.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, pertanto le eventuali ore lavorative effettuate in aggiunta al normale orario settimanale verranno retribuite con la normale retribuzione.

Ai sensi dell'art. commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di sei mesi.

Tale periodo può essere elevato fino a dodici mesi, a seguito di apposito accordo a livello regionale, a fronte di ragioni obiettive tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.

La distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni, la cui durata e determinazione, compreso i turni di riposo settimanali ed i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro.

I lavoratori non possono esimersi dall'effettuare turni giornalieri e/o avvicendati e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

A livello professionale potrà essere disciplinata la possibilità per il lavoratore di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurandone comunque una certa estensione temporale (FLEXI -TIME).

In considerazione delle particolari funzioni espletate dai Quadri, l'orario di lavoro, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, terrà conto delle oggettive esigenze di flessibilità connesse con tale funzione.

Pertanto, ove ciò non contrasti con l'organizzazione del lavoro professionale in atto, il Quadro potrà usufruire di orari giornalieri flessibili concordati con il datore di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà uscire dallo studio senza esserne autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente il giorno antecedente, saranno concessi per giustificati motivi.

### TITOLO XIII TELELAVORO

Art. 20 Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.

Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione dello studio professionale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno allo stesso studio.

Il Telelavoratore ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali dello studio professionale e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dello studio.

Art.21- Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavorista
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Art.22 – Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part – time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente sia a quello remotizzato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dello studio.

Art.23 – Lo studio professionale adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.

Art.24 – Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

## TITOLO XIV PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Art. 25 – Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull’orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge, che escludono dalla limitazione dell’orario di lavoro il personale direttivo o altro personale avente potere di decisione autonomo.

## TITOLO XV ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI DI MINORE ETA’

Art. 26 - L’orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, non può superare le 7 (sette) ore giornaliere e le 35 (trentacinque) settimanali.

L’orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di quattro ore e trenta minuti. Qualora l’orario di lavoro giornaliero superi le quattro ore e trenta minuti, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L’interruzione dell’orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L’interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

## TITOLO XVI LAVORO DOMENICALE - FESTIVO – NOTTURNO

Art. 27 – Le ore di lavoro ordinario svolte nella giornata di domenica saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) per il lavoro diurno e del 15% (quindici per cento) per il lavoro notturno, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 28 – Il lavoro svolto nelle giornate festive di cui al successivo articolo, se richiesto non può essere rifiutato e sarà retribuito con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione nazionale.

Art. 29 – Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00

Il personale il cui orario di lavoro si protrae oltre le ore 24.00 dovrà osservare un riposo di almeno dodici ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

## TITOLO XVII LAVORO STRAORDINARIO

Art. 30 – Si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l’orario normale di lavoro, come definito dall’articolo del presente CCNL.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 250 (duecentocinquanta) ore annue.

Entro i limiti previsti dalla legge e dal presente CCNL nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro straordinario e festivo salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

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

Fatte salve le disposizioni per i regimi di orario flessibile plurisettimanale previsti dal presente CCNL, le maggiorazioni per il lavoro straordinario, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto, sono:

- 1) 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti le 40 (quaranta) ore settimanali;
- 2) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 3) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 4) 40% (quaranta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo;

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

## TITOLO XVIII

### LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 31 – Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare salvo quanto in appresso specificato dal presente art. 31, il 25% della media annua dei lavoratori occupati nell'unità professionale con contratto a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono esclusi dal campo di applicazione della predetta normativa i contratti a termine stipulati dagli studi professionali in relazione alla fase di avvio di nuove attività, entro un limite di durata di dodici mesi elevabili a ventiquattro mesi in sede di contrattazione regionale.

Sono altresì esclusi dalla predetta limitazione le assunzioni a termine effettuate per sostituire i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità che occupano fino a 15 dipendenti sarà in ogni caso consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per almeno cinque unità.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alle esecuzioni del lavoro.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari a un quarto di quello previsto dal contratto a termine e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposta al contratto.

Art. 32 - Ferme restando le ragioni per l'instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalle leggi vigenti, l'utilizzo complessivo dei contratti di somministrazione non potrà superare il 25% dell'organico in forza con il limite minimo di cinque unità negli studi professionali fino a 15 dipendenti e di sette unità negli studi professionali da sedici a trenta dipendenti.

Sono comunque esclusi dal computo della predetta quota le assunzioni effettuate nella fase di avvio di nuove attività e quelle effettuate per la sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Le assunzioni di cui al presente articolo si cumulano alle assunzioni di cui al precedente articolo .

## TITOLO XIX

### LAVORO PARZIALE O PART – TIME, GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICO DIPENDENTI

Art. 33 - Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell’ambito della giornata, della settimana, del mese o dell’anno e nel contempo fornire una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, disciplinato dal D. Lgs. n. 61 del 20/02/2000, dal successivo D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 e dal D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

di tipo orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero di lavoro praticato presso lo studio professionale;

· di tipo verticale, quando la prestazione lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;

· di tipo misto, quando si realizza secondo una combinazione delle suddette modalità.

L’instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto nel quale saranno precisati il periodo di prova per i nuovi assunti, la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all’anno, così come previsto dall’art. , comma 2 del D.Lgs. 61/2000 e successive modifiche.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto di lavoro originario.

Il professionista darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori dipendenti già in forza, che ne abbiano fatta richiesta, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

La proporzionalità 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 corrispondente orario intero previsto dal presente contratto in conformità a quanto previsto dall’art. del D. Lgs. n. 61/2000.

Art. 34 - Viene considerato lavoro supplementare l’orario di lavoro prestato sulla base di accordo tra le parti fino al raggiungimento dell’orario di lavoro a tempo pieno.

Per i lavoratori che svolgono un orario di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario intendendosi per tale quello eccedente il normale orario settimanale previsto dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con normale retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con le maggiorazioni previste nell’art. 30.

Art. 35 – Il professionista ed il lavoratore possono inoltre accordarsi per la sottoscrizione, nell’ambito della prestazione di lavoro part-time, di clausole flessibili e/o elastiche.

Tale accordo deve risultare da atto scritto.

Le clausole flessibili sono relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione può essere modificata nel caso di esigenze di carattere tecnico, produttivo o sostitutivo.

Il termine di preavviso deve essere di almeno un giorno.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell’applicazione di clausole flessibili verranno retribuite con la maggiorazione dello 1,00%.

Nei contratti di tipo verticale o misto le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite del 30% della prestazione lavorativa concordata.

Le ore di lavoro effettuate a seguito dell’applicazione delle clausole elastiche verranno retribuite con la

maggiorazione del 16,00%.

Art. 36 – I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa derivante anche dagli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di 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.

## TITOLO XX APPRENDISTATO

Art. 37 Al fine del rilancio dell'Apprendistato le Organizzazioni firmatarie, in relazione alla nuova legislazione del mercato del lavoro, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'Istituto e di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con tutta la contrattazione collettiva nazionale di lavoro stipulata dalle Parti.

Il presente contratto di apprendistato, disciplinato agli articoli 47 e ss. del decreto legislativo n. 276 del 2003, dà luogo ad una tipica ipotesi di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo della obbligazione negoziale. A fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga, infatti, a corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva ma anche, direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze ed all'uopo individuati, gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualificazione tecnico-professionale o di titoli di studio di livello secondario, universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (tra cui la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n.144) attraverso percorsi di formazione interni o esterni allo studio professionale.

L'apprendistato, così come configurato nel decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, vuole essere uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita.

La nuova normativa disciplina tre diverse ipotesi di apprendistato:

1. l'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
2. l'apprendistato professionalizzante;
3. l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

### Sub.1 L'ambito di applicazione soggettivo

1. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e con soggetti tra i quindici e i diciotto anni non compiuti, che non abbiano ancora completato il percorso formativo.

Il contratto di apprendistato di primo tipo, è finalizzato al conseguimento di una qualifica ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53.

In conseguenza di quanto sopra è ammessa l'assunzione per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 4° (quarto) e 3° (terzo) livello.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori professionali, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, con soggetti dai 18 ai 29 anni d'età, secondo quanto disposto dall'articolo 49 del decreto legislativo n.276 del 2003.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni d'età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53.

In conseguenza di quanto sopra, è ammessa l'assunzione per tutte le qualifiche e mansioni comprese dal 3° (terzo) 2° (secondo) e 1° (primo) livello.

3. Il contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione, può essere stipulato tra i datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, purchè esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto e soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore. Il contratto potrà tuttavia essere stipulato anche con soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno d'età qualora siano in possesso di titolo di studio.

Sempre in conseguenza delle finalità di cui al presente comma è ammessa l'assunzione per tutte le qualifiche e le mansioni comprese dal 3° (terzo), 2° (secondo) e 1° (primo) livello.

Il presente contratto può essere stipulato anche con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali stipulanti.

#### Sub.2 Quantitativi alle assunzioni di Apprendisti

In conformità alla disciplina previgente, e in coerenza con le finalità dell'Istituto, è stabilito un limite quantitativo alle assunzioni di apprendisti.

E' infatti possibile assumere con contratto di apprendistato un numero di apprendisti superiore al 100 per cento delle qualificate in servizio presso uno stesso datore di lavoro.

Tuttavia, il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti fino ad un numero massimo di tre.

#### Sub.3 Disciplina del rapporto

Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta e dovranno essere indicati:

- a. la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- b. la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- c. il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Inoltre deve essere consegnato una copia del c.c.n.l. applicato nello studio professionale

#### Sub.4 Assunzione

Ai sensi dell'art.21 della Legge 28 febbraio 1987 n.56, per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa

#### Sub.5 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di calendario, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso senza la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali compreso il trattamento di fine rapporto, con i criteri di maturazione previsti dai rispettivi c.c.n.l.

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

#### Sub.6

#### Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi professionali sarà computato presso il nuovo studio professionale al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

#### Sub.7

#### Obblighi del Datore di Lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o fare impartire, nel proprio studio professionale, all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore;
- di informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà dei risultati dell'addestramento;
- di vigilare affinchè l'apprendista frequenti corsi di formazione;
- di attestare, al termine del periodo di apprendistato, le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

#### Sub.8

#### Doveri dell'Apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o del tutor della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità ed impegno i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dello studio professionale.

#### Sub. 9

#### Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie la formazione

### Sub.10

#### Retribuzione dell'apprendista e incentivi economici e normativi

Dal 1° novembre 2004 sulla contrattazione collettiva nazionale di lavoro riguardante l'istituto dell'apprendistato, verrà riconosciuta una percentuale di aumento minimo tabellare del 3,00% (tre per cento), da calcolarsi sulle retribuzioni previste dai rispettivi c.c.n.l., ciò fino a quando le regioni non regolamentneranno la materia.

E' fatto divieto al datore di lavoro di retribuire l'apprendista con tariffe a cottimo.

### Sub.11

#### Ferie

L'apprendista avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni.

Per la restante disciplina in materia di periodo feriale si fa riferimento ai rispettivi c.c.n.l.

### Sub.12

#### Malattia - Infortuni

In caso di malattia o di infortunio si applicano le norme di legge.

### Sub.13

#### Tipologia di Apprendistato - Formazione

##### A. Apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione

*Finalità – L'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione*, è finalizzato al conseguimento di una qualifica di istruzione e formazione professionale ai sensi della legge 53 del 2003, ossia alla acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola – lavoro.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione, è, infatti, previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica ma ciò nondimeno integrativo dell'obbligo formativo che si traduce oggi nel "diritto – dovere" di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino a 18 anni d'età.

Sussiste pertanto un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore a 18 anni d'età e l'attività lavorativa oggetto del contratto.

Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione, si vuole dunque garantire ai giovani che acquisiscono la capacità lavorativa a 15 anni, secondo l'art.2 del Codice Civile, di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola – lavoro.

L'apprendistato per il diritto – dovere di formazione si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale conseguite ai sensi della legge 28 marzo 2003, n.53.

*La disciplina del rapporto – La disciplina del rapporto di apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione* stabilita dal decreto legislativo n. 276 del 2003 è strettamente connessa alla riforma del sistema di istruzione prevista dalla legge n. 53 del 2003.

Si rinvia, pertanto, alla implementazione della delega di cui alla legge n. 53 del 2003 per formulare gli opportuni chiarimenti rispetto alla disciplina dell'istituto che, dunque, non è al momento operativo.

##### B. Apprendistato professionalizzante

*Finalità* – Il contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro.

La qualificazione del lavoratore nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base trasversale e tecnico – professionale.

Non si persegue pertanto l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica professionale del sistema di istruzione e formazione professionale bensì l'accrescimento delle capacità tecniche dell'individuo al fine di farlo diventare un lavoratore qualificato.

*La disciplina del rapporto* – Anche il contratto di apprendistato professionalizzante, non è oggi pienamente operativo in attesa delle discipline regionali che andranno adottate d'intesa con le parti sociali, per quanto riguarda i profili formativi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante, dovrà, in primo luogo, essere stipulato in forma scritta ad substantiam.

All'interno del contratto dovranno essere indicati:

- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto e il piano formativo individuale

Il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Il contratto di apprendistato professionalizzante, può avere durata minima di due anni e durata massima di sei anni.

Resta dunque inteso che, in attesa della concreta regolamentazione dell'istituto ad opera di Regioni e parti sociali, resta in vigore la vigente normativa in materia, anche per quanto attiene la durata del contratto di apprendistato. Per nulla rilevando diverse pattuizioni in sede di contrattazione collettiva.

Trattandosi di contratti a finalità diverse, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato anche successivamente ad un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione in questo caso, tuttavia, la durata massima cumulativa dei due contratti non potrà essere superiore ai sei anni.

Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato secondo la disciplina generale applicata al contratto di lavoro anche se la qualificazione definita nel piano formativo individuale non è ancora stata conseguita.

E' vietato, per il datore di lavoro, di recedere prima della scadenza del contratto salvo giusta causa o giustificato motivo.

In ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato.

La disciplina del contratto di apprendistato resta soggetta, in quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955 n. 25 e successive modificazioni.

Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli articoli 11 e 12 della legge n. 25 del 1955 relative ai diritti e doveri del datore di lavoro nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22 così come espressamente previsto dall'articolo 53 comma 4.

Sarà altresì da ritenersi applicabile la previgente disciplina in materia di recesso dal rapporto, così come regolata dall'articolo 19 della legge n. 25 del 1955; pertanto allo scadere del termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio salvo disdetta a norma dell'articolo 2118 del Codice Civile.

C. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

*Finalità* – L'apprendistato di terzo tipo è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, nonchè per la specializzazione tecnica superiore introdotta con la legge 17 maggio 1999 n. 144 integrando la formazione pratica in studio con la formazione secondaria universitaria di alta formazione o comunque con una specializzazione tecnica superiore.

L'articolo 50 comma 1 prevede pertanto un diretto collegamento tra l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione e il sistema dell'istruzione e della formazione tecnica superiore come previsto all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999 n.144.

*La disciplina del rapporto - La disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione* è altamente flessibile in quanto presuppone moduli di formazione ad hoc tra loro liberamente combinabili: formazione formale, formazione non formale, formazione informale.

Concretamente la disciplina dell'istituto dovrà essere individuata, per quanto attiene ai profili formativi e anche caso per caso, dalle Regioni ovvero dalle Province autonome di Trento e Bolzano mediante un semplice accordo o convenzione con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali più rappresentative, nonchè con le Università o altre istituzioni formative.

L'accordo dovrà prevedere programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio.

Tali programmi si realizzeranno con il supporto di un tutor dello studio professionale e di un tutor formativo nominato dall'Università o dall'Istituto formativo.

Il contratto di lavoro dovrà essere stipulato in forma scritta ad substantiam e dovrà indicare:

- la qualifica da conseguire
- la durata del contratto nonchè il piano formativo individuale finalizzato a garantire la fissazione del percorso formativo dell'apprendista

Il piano formativo individuale dovrà essere allegato al contratto di apprendistato a pena di nullità dello stesso.

L'innovazione contenuta nel decreto attiene alla ampia flessibilità dei percorsi di apprendistato di alta formazione che non presuppongono necessariamente una scissione tra attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in studio così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali e istituti formativi, potrà dunque integrare pienamente il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

Nei limiti indicati dalla regolamentazione regionale, in accordo con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro e con le Università e gli altri istituti formativi.

La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per titoli di studio universitari o specializzazioni dell'alta formazione (in particolare, alla specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999 n. 144), è stabilita dalle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato.

Tale valutazione sarà attuata all'interno del piano formativo individuale.

Si applicano in quanto compatibili le disposizioni di cui alla legge n. 25 del 1955 e successive modificazioni, pertanto, si considerano applicabili le norme in materia di diritti e doveri del datore di lavoro e dell'apprendista nonchè la disciplina previdenziale ed assistenziale.

#### Sub. 14 Piano formativo Individuale

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato il cui contenuto specifico sarà stabilito attraverso la definizione di un unico modello nazionale previsto dalle Regioni e dalle Province autonome.

Il piano formativo individuale dovrà essere elaborato in coerenza con i profili formativi individuati dalle Regioni e dalle Province autonome, con il supporto tecnico del Repertorio delle Professioni.

In attesa di una regolamentazione a livello nazionale, le Regioni e le Province autonome potranno autonomamente attivarsi per l'individuazione dei profili formativi.

In considerazione delle difficoltà di prevedere percorsi formativi precisi, in particolare nelle ipotesi di contratto di apprendistato di lunga durata, il piano formativo individuale sarà seguito da un piano individuale di dettaglio, elaborato con l'ausilio del tutor, nel quale le parti indicheranno, con maggior precisione, il percorso formativo dell'apprendista.

Spetta alle Regioni ed alle Province autonome definire le modalità per lo svolgimento, la valutazione, la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite mediante percorso di apprendistato.

#### Sub. 15 Caso di prestazione erogata a distanza

Quando lo studio professionale opera per l'erogazione “a distanza” di comunicazioni/informazioni ai clienti e/o al mercato attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e telematici in rete, è possibile superare il concetto di unità produttiva localmente individuata.

Infatti in questi casi le funzioni produttive sono virtualizzate e sono oggetto di concomitanti attività di controllo, monitoraggio e formazione, che si svolgono secondo i sistemi e-learning anche attraverso teleaffiancamento e video-comunicazione da remoto.

Di conseguenza, qualora in studio sia presente un idoneo numero di specializzati, non è rilevante la loro localizzazione nelle unità produttiva ove operano gli apprendisti stante la peculiarità degli strumenti adottati.

Per l'effetto, analoga soluzione può essere adottata per l'attività di tutoraggio il cui svolgimento, in questi casi, non può prescindere dalle modalità e dagli strumenti tecnologici.

#### Sub.16 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo in materia di apprendistato, di istruzione professionale, di istruzione scolastica ed universitaria, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori dello studio professionale in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

#### **Dichiarazione a verbale 1**

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

#### **Dichiarazione a verbale 2**

Le Parti si danno altresì atto che nella provincia di Bolzano (Trento e regione Sicilia) l'istituto dell'apprendistato può essere disciplinato da leggi provinciali, regolamenti e contratti provinciali anche in deroga a quanto previsto dal presente accordo.

#### **Dichiarazione a verbale 3**

Le Parti si impegnano ad elaborare, in fase di stesura del presente accordo, un fac-simile di richiesta di parere di conformità e di congruità nonché fac-simile di risposte da parte delle Commissioni istituite in

seno agli Enti Bilaterali che potranno servire da traccia per gli studi professionali e per gli Enti Bilaterali nazionali e territoriali.

#### Dichiarazione a verbale 4

Le Parti si impegnano a sostenere la corretta applicazione del presente accordo in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire normali condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore. Inoltre, in vista della regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato da parte delle regioni e della emanazione da parte del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali dei decreti in tema di riconoscimento dei crediti formativi e di verifica della formazione svolta, le parti auspicano che su questi aspetti venga realizzato un concreto coinvolgimento delle Parti sociali, alla luce del ruolo che il nuovo modelli contrattuale avrà.

Il livello di inquadramento degli apprendisti e la durata dei periodi di apprendistato è definita nella tabella appresso riportata.

La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla retribuzione base nazionale relativa al livello d'inquadramento.

PERIODO	LIVELLO	PERCENTUALE
1° anno	2-3-4°	50%
2° anno	2-3-4°	60%
3° anno	2-3-4°	75%
4° anno	2-3-4°	90%

Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente contratto, valgono le condizioni di maggior favore.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro all'apprendista sarà riconosciuto il 75% del trattamento economico.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in trenta giorni lavorativi, al compimento del quale l'assunzione diventa definitiva.

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE
Scuola dell'obbligo	96
Attestato di qualifica professionale	80
Diploma di scuola media superiore	50
Diploma universitario e di laurea	30

La formazione può essere svolta preso lo studio professionale o nella sede prescelta presso strutture esterne, pubbliche o private.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico pratica.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor all'apprendista affinché venga seguito nella fase di addestramento.

Il tutor dovrà avere di norma un livello superiore o almeno pari a quello in cui l'apprendista potrà essere inquadrato al termine del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato l'apprendista sostiene le prove di idoneità previste dalle norme di legge e, in caso favorevole, consegue la qualifica professionale per la quale è stato assunto.

L'apprendista che al termine del periodo di apprendistato venga mantenuto in servizio senza essere ammesso alla prova di idoneità, ha diritto comunque all'attribuzione della qualifica professionale.

#### Art. 38

(*Tutor*)

In ottemperanza a quanto disposto dal decreto 28 febbraio 2000 del Ministero del lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore dello studio", le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'art. , comma 3, della legge n. 196/1997 e dell' art , del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo tra questi anche i titolari delle strutture lavorative con meno di quindici addetti.

### TITOLO XXI CONTRATTO DI INSERIMENTO E DI LAVORO INTERMITTENTE

Art. 39 – Ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Art.40 - Disciplina transitoria dei Contratti di inserimento ai sensi del Titolo VI Capo II del D.Lgs 10 settembre 2003 n.276.

Premesso che:

- l'art.55, comma 2, del D. Lgs 276/2003 dispone che “i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali” di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970,n.300 e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonchè le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1”.
- è opportuno definire tra le parti la disciplina transitoria per definire gli elementi essenziali dell'istituto al fine di consentire, nelle more della contrattazione generale su tutti i settori produttivi, l'utilizzo di tale strumento contrattuale innovativo

- in attesa della definizione in sede di contrattazione collettiva ai vari livelli e con efficacia limitata fino a quel tempo le Parti

convengono quanto segue:

1. ai sensi del comma 1 dell'art.54 D.Lgs. 276/2003 il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a. soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b. disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c. lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entra sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

3. la durata, ai sensi della'art.57 del D. Lgs 276/03, è compresa tra un minimo di nove (9) a un massimo di diciotto (18) mesi.

4. l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanale.

5.La percentuale massima di lavoratori assunti con contratto di inserimenti non potrà superare l'8% (otto per cento) del totale dei lavoratori in essere nello studio professionale.

6.Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

7.Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo attraverso la previsione di formazione teorica non inferiore alle 8 (otto) ore settimanali.

8.Le Parti, anche all'interno degli enti bilaterali, possono definire i piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore,

nonchè le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento degli obiettivi fissati dalla normativa di riferimento.

9.Viene garantito al lavoratore un sistema di trattamento di malattia e infortunio in armonia con il CCNL sottoscritto dalle Parti

10. Nel caso di trasformazione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il periodo di lavoro con contratto di inserimento, verrà computato ai fini dell'anzianità con l'esclusione degli aumenti periodici di anzianità (scatti).

Art. 41 - Il contratto di lavoro intermittente è quel contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa al momento dell'effettivo bisogno nei casi ed alle condizioni di seguito riportate.

La costituzione del rapporto potrà avvenire sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che con contratto di lavoro a termine.

Il rapporto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento delle prestazioni di carattere discontinuo o intermittente così come indicate nella tabella allegata al Regio Decreto 6/12/1923 n. 2657 e per esigenze tecniche, produttive o organizzative che determinano l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

In via sperimentale e comunque fino alla data prevista dagli articoli del D.Lgs. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte degli studi che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo 626/1994 e successive modificazioni.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- A) indicazione della durata e delle ipotesi per le quali si ricorre al lavoro intermittente;
- B) luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che non potrà essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- C) il trattamento economico e normativo previsto compresa la relativa indennità di disponibilità ove pattuita;
- D) indicazione delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- E) i tempi e le modalità di pagamento della prestazione che normalmente coincideranno con quelle in vigore per gli altri lavoratori dello studio professionale.

## TITOLO XXII LAVORATORI STUDENTI

Art. 42 - Per il settore professionale si conviene:

- a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a tre.

Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi, a richiesta e tenuto conto delle esigenze del professionista, permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

## TITOLO XXIII

### CONTRATTO DI LAVORO DEI LAVORATORI INTRACOMUNITARI CONTRATTO DI LAVORO DI LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

Art.43 – Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato dei lavoratori dipendenti intracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art.44 – Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato dei lavoratori dipendenti portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

## TITOLO XXIV

### RIPOSO SETTIMANALE – FESTIVITÀ - PERMESSI RETRIBUITI – PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI – PERMESSI NON RETRIBUITI

Art. 45 – Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente CCNL fa esplicito riferimento.

La giornata di riposo, può non coincidere con la domenica.

In tale ultima circostanza al lavoratore spetterà una giornata di riposo compensativo da godere in altro giorno della settimana ed il lavoro domenicale sarà compensato con le maggiorazioni previste dal presente CCNL.

Art. 46 – Sono considerate festività le seguenti giornate:

a) le domeniche;

b) le due festività nazionali (25 aprile, 1° maggio);

c) le seguenti festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, 2 giugno e la ricorrenza del Patrono della città in cui ha sede lo studio professionale.

Quest'ultima festività sarà spostata ad altro giorno, da stabilirsi fra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, quando la ricorrenza del Patrono coincida con altra festività infrasettimanale o nazionale.

In sostituzione delle festività soppresse, di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 ed a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, saranno concessi quattro giorni di permessi individuali retribuiti.

Tali giornate di permesso non saranno di norma fruite unitamente alle ferie e verranno godute entro l'anno compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno del 4 novembre.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, al lavoratore saranno riconosciuti permessi individuali retribuiti in numero pari alle festività religiose soppresse, che cadranno o saranno cadute nella frazione dell'anno di servizio.

Art. 47 - Il lavoratore che, nell'ambito del suo regime di orario, non lavora nelle festività di cui al precedente articolo ha diritto:

1) Alla normale retribuzione, senza alcun altro compenso per la festività, se la festività non coincide con la domenica.

2) Se la festività coincide con la domenica, ad 1/26 della normale retribuzione mensile, in aggiunta alla stessa.

Art. 48 – Il personale, di cui al presente contratto, ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane di calendario.

Le ferie sono irrinunciabili.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di licenziamento o di dimissioni nel corso dell'anno, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi dei periodi di ferie e di permessi ai quali ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno, considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 49 – I lavoratori hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o del convivente purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il secondo grado anche se non convivente.

Il lavoratore dovrà preavvertire il datore di lavoro in caso di evento che da titolo al permesso indicando i giorni in cui lo stesso dovrà essere utilizzato.

Nel caso di richiesta per grave infermità dovrà essere allegata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa idonea documentazione medica.

Nel caso di richiesta per decesso, il lavoratore è tenuto a presentare idonea certificazione o dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso debbono essere fructi entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dalla necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate previste alla legge 104/1992.

## TITOLO XXV SOSPENSIONE - SOSTE – RECUPERI

Art. 50 - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore subordinato, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di diminuzione del lavoro il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 15 (quindici) giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del T.F.R..

Per i periodi di breve sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del professionista è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

## TITOLO XXVI INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 51 – La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro.

## TITOLO XXVII CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 52 - Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 30 (trenta) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

## TITOLO XXVIII MATERNITÀ

Art. 53 – Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) Per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
  - b) Per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
  - c) Per i tre mesi dopo il parto
- d) Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo per maternità dopo il parto.

Nei casi previsti dalla legge è consentita alle lavoratrici la possibilità di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

Il diritto di cui alle lettere c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di:

- § morte o grave infermità della madre;
- § abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il congedo per maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione posta a carico dell'INPS ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 54 – Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale) secondo le disposizioni previste dal D.Lgs. 151/2001 per ogni bambino nei suoi primi otto anni di vita.

Per ogni figlio il periodo di astensione facoltativa complessivo dei genitori non può eccedere il limite di dieci mesi (undici se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi).

Nell'ambito del limite complessivo di cui sopra l'astensione spetta:

- a) alla madre lavoratrice trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore dalla nascita del figlio per un periodo non superiore a sei mesi elevabile a sette quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.
- c) Qualora vi sia un solo genitore per un periodo non superiore a dieci mesi.

Ai fini del raggiungimento dei predetti limiti i periodi di astensione facoltativa possono essere frui in maniera frazionata.

Per i periodi di congedo parentale è dovuta a carico dell'INPS un'indennità pari al 30% della retribuzione. Per quant'altro non previsto si fa riferimento alle disposizioni di legge previste in materia.

I periodi di congedo parentale sono computati ai fini del T.F.R. e dell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

## TITOLO XXIX FERIE

Art.55 – Il lavoratore dipendente di cui al presente CCNL, hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 28 (ventotto) giornate di calendario, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze del professionista e quella dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a 14 giorni di calendario.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie al lavoratore dipendente, spetta la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodi di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

## TITOLO XXX MALATTIA – INFORTUNI

Art. 56 – In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:

### A – Periodo di comporto

· mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di tre mesi, anche a cavallo di due anni solari;

· mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 6 mesi (anno 180 giorni) nel periodo di tre anni, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosì diversi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

### B – Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia il professionista corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio l'60% della normale retribuzione mensile o giornaliera netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Superati i 180 giorni di malattia o in caso di cessazione del trattamento da parte dell'ente assicuratore, sarà riconosciuto al lavoratore un'indennità pari al 50% della retribuzione fino al compimento del periodo di comporto.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS/INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Se le indennità sono riconosciute dagli Istituti menzionati in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte d'indennità non corrisposta dagli Istituti.

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata immediatamente, salvo casi di giustificato impedimento.

Art.57 - L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata al professionista con la massima tempestività e giustificata con il recapito o con l'invio a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento al professionista del certificato rilasciato dal medico curante su apposito modulo, entro due giorni dalla data del rilascio, salvo giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il certificato medico relativo inviato entro due giorni.

Il professionista ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato allo studio professionale, fin dal primo giorno e per tutto il periodo di malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione allo studio professionale, salvo i casi di obiettivo impedimento.

Salvo i casi comprovati di cui al comma precedente, il lavoratore che non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro e che non abbia dato preventiva comunicazione dell'esigenza di assentarsi, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia e infortunio non sul lavoro, debitamente comunicata ai soli fini informativi, per l'intero periodo di malattia.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo è considerato assente ingiustificato.

Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato al professionista.

In caso di effettuazione di visite di controllo il certificato medico di controllo prevale, ai soli fini del trattamento economico a carico del professionista, su ogni altra certificazione.

Nel caso di prolungamento della malattia o di inizio di nuova malattia oltre il termine di prognosi indicato dal medico curante e confermato o prolungato dal medico di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di comunicare allo studio professionale entro 24 ore la successiva certificazione del medico curante, ai fini di una ulteriore visita di controllo. La mancata disposizione da parte del professionista della visita di controllo si considera accettazione della certificazione.

## TITOLO XXXI AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Art. 58 – L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione dello studio professionale, computando come intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Al lavoratore spetta una maggiorazione dello stipendio mensile per ogni triennio di anzianità maturato presso lo stesso studio professionale sino ad un massimo di 5 (cinque) scatti.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% (tre per cento) della retribuzione base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio.

## TITOLO XXXII GRATIFICA NATALIZIA

Art. 59 - In occasione delle feste natalizie dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso lo studio professionale considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

### **TITOLO XXXIII**

#### **TRASFERTA – INDENNITA’ PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO DI PROPRIETA’ DEL LAVORATORE DIPENDENTE**

Art. 60 – Al lavoratore inviato per motivi di lavoro in missione temporanea fuori dalla sede del luogo di lavoro spetta:

- 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.

Qualora il datore di lavoro richieda in maniera esplicita al lavoratore in trasferta prestazioni di lavoro, al netto delle ore di viaggio, eccedenti la durata del normale orario di lavoro giornaliero, le stesse dovranno essere retribuite secondo quanto stabilito dal presente CCNL.

In alternativa al più di lista i professionisti potranno proporre una indennità forfettaria di trasferta.

Qualora ai lavoratori siano attribuite mansioni comportanti l’impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico del professionista.

### **TITOLO XXXIV**

#### **INDENNITA’ IN CASO DI MORTE**

Art. 61 – In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l’indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell’art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell’indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E’ nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l’attribuzione e la ripartizione delle indennità.

### **TITOLO XXXV**

#### **CORRESPONDENCIA DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA**

Art. 62 – La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All’atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la retribuzione o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dello studio professionale, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo della retribuzione cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

### **TITOLO XXXVI**

#### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Art. 63 - Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

## **TITOLO XXXVII CESSIONE – TRASFORMAZIONE DELLO STUDIO**

Art. 64 – Per il trapasso e la cessione dello studio si fa riferimento alle disposizioni di legge.

## **TITOLO XXVIII INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO**

Art. 65 – Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modifica se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modifica da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto al professionista di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

## **TITOLO XXIX RISARCIMENTO DANNI**

Art. 66 – I danni che comportano trattenute per il risarcimento, debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena lo studio professionale ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della retribuzione nazionale tabellare per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo

## **TITOLO XL DOVERI DEL DIPENDENTE**

Art. 67 - Il lavoratore dipendente deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il professionista ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in studio professionale e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dello studio professionale evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso lo studio professionale;

4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dello studio professionale in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.

Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;

5 ) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con lo studio professionale;

6) rispettare tutte le disposizioni in uso presso lo studio professionale e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

## TITOLO XLI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PREAVVISO – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 68 - Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti dal presente CCNL.

Art. 69 – I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono, in funzione del livello di inquadramento e dell’anzianità di servizio del lavoratore, i seguenti:

fino a 6 anni  
servizio

Quadri	120 giorni
Livello I°	90 giorni
Livello II°	60 giorni
Livello III°	30 giorni
Livello IV° - V°	20 giorni

Art. 70 - Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL deve corrispondere all’altra una indennità pari all’importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R.

Art. 71 - Il lavoratore ha l’obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d’ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l’obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzi affidategli.

Art. 72 - E’ vietato al personale ritornare nei locali professionali e trattenersi oltre l’orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l’autorizzazione del professionista.

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.

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.

Art. 73 - 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.

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva del 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 dopo formale diffida per iscritto.

Art. 74 - E' dovere del personale di comunicare immediatamente allo studio professionale ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

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

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

Art. 75 - Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL 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 ed 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 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge.

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5, si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio professionale in armonia con le norme del cod. civ., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio.

Nei casi di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente le quattro ore di retribuzione nel caso di assenza fino a tre giorni;
- b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare di assenza ingiustificata fino a tre giorni.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo il professionista può redigere ed esporre in luogo chiaramente visibile nell'ambito dello studio professionale stessa un regolamento interno. Tale regolamento non dovrà comunque essere in contrasto con le norme legislative e con quelle contrattuali disciplinanti il rapporto di lavoro.

## TITOLO XLII COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Art. 76 – Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica a livello nazionale, composta di 6 (sei) persone e precisamente 3 (tre) per la CISAL e 3 (tre) per CONSAP.

A tale Commissione è affidata la gestione applicativa e l'interpretazione del presente contratto nonché l'esame e la soluzione di ogni problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali.

## TITOLO XLIII ASSISTENZA SANITARIA ED INTEGRATIVA

Art. 77 – Le parti convengono affidare alla Commissione Paritetica a livello nazionale l'incarico di individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo dell'assistenza sanitaria ed

integrativa nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.

Fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di accedere o no, ovvero, esercitare opzioni diverse da quelle che potranno essere previste dalla Commissione stessa.

#### TITOLO XLIV PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art.78 - Le parti convengono affidare alla Commissione Paritetica a livello nazionale l'incarico di individuare i sistemi, gli strumenti e gli schemi applicativi nel campo della previdenza integrativa, nonché gli eventuali rapporti di compatibilità tra l'offerta di servizi e le modalità e l'entità dei finanziamenti.  
E' fatta salva la facoltà del lavoratore dipendente di aderire.

#### TITOLO XLV DIVIETI

Art. 79 – E' proibito al dipendente di prestare la propria opera presso studi diversi da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattenimento economico.

#### TITOLO XLVI COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

Art. 80 – E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 6 (sei) membri di cui 3 (tre) nominati dalla CONSAP e 3 (tre) nominati dalla CISAL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nello studio del presente CCNL e della contrattazione territoriale di II livello, regionale;
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione e presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione territoriale di II livello, regionale;
- d) verificare valutare l'effettiva applicazione nei singoli studi di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dello studio professionale: il professionista è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- f) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa dal presente CCNL.

#### TITOLO XLVII ENTE NAZIONALE BILATERALE

Art. 81– Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica a livello nazionale, composta da 3 (tre) persone per ogni parte stipulante il presente CCNL, alle quali è demandato la definizione dei compiti.

## **ALLEGATO A**

Quadri

Da definire per ogni attività professionale nella contrattazione nazionale

I° Livello

Da definire per ogni attività professionale nella contrattazione nazionale

II° Livello

Da definire per ogni attività professionale nella contrattazione nazionale

III° Livello

Da definire per ogni attività professionale nella contrattazione nazionale

IV° Livello

Da definire per ogni attività professionale nella contrattazione nazionale

## **ALLEGATO B**

Allegato 1

Tabella vigente valida dal 1° aprile 2005

Livello	Minimo nazionale garantito	Integrativo regionale nazionale	Totale retribuzione mensile
Quadro	1.000,00	300,00	1.300,00
1	850,00	250,00	1.100,00
2	790,00	200,00	990,00
3	700,00	180,00	880,00
4	680,00	170,00	850,00
5	670,00.	120,00	790,00