
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



*Studi Professionali, Centri Elaborazione Dati,
Consulenti Tributarî E Tributaristi*



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti di

***STUDI PROFESSIONALI, CENTRI ELABORAZIONE DATI,
CONSULENTI
TRIBUTARI E TRIBUTARISTI***

Inizio validità: 01/01/2022 - Scadenza economica: 31/12/2024 - Scadenza normativa:
31/12/2024

Costituzione delle parti

L'anno 2021 il giorno 13 del mese di dicembre in Roma, presso la sede Nazionale della Confael in Via Adolfo Ravà n. 106,

le sottoindicate Parti:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale e legale rappresentante Dott.ssa Gianna Muratori;
- SNALP promosso dalla Confael e aderente a CONFISAL, rappresentata dal Vice Segretario Nazionale Vicario Dott. Egidio Gubbiotto;
- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella;

si è stipulato

il Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali, dei Centri Elaborazione Dati, dei Consulenti Tributaristi e dei Tributaristi composto di:

- Premessa
- Protocollo d'intesa "emergenza da Covid19"
- Parte generale.

letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Premessa generale

I principi cui si ispira il presente C.C.N.L. sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

Protocollo d'intesa 'emergenza da COVID-19' - misure di contenimento concordate

Al riguardo si precisa che, nell'ambito dello scenario epidemiologico causato dal COVID-19, le parti firmatarie del presente accordo si sono incontrate per decidere orientamenti comuni, da concretizzare con la redazione di un protocollo, sulle misure e sugli accorgimenti da adottare negli ambienti di lavoro, al fine, da una parte, di garantire la continuità dei servizi pubblici gestiti e, dall'altra parte, di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori/trici che espletano le attività necessarie a garantire servizi di così elevato valore sociale e sanitario.

Le Parti, preso atto

- delle indicazioni dell'OMS - Organizzazione Mondiale della Sanità, che ha qualificato l'epidemia da COVID -19 una pandemia;
- dei provvedimenti adottati in proposito dal Ministro per la Salute;
- dello stato di emergenza disposto dal Governo sull'intero territorio nazionale e della conseguente necessità di osservare le misure urgenti per il contenimento del contagio adottate con i decreti legge che si sono succeduti al D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, convertito dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e successive modifiche e integrazioni, da intendere qui trascritti, nonché di tutte le disposizioni attuative di cui ai Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri che si sono succeduti al D.P.C.M. del 23 febbraio 2020, da intendere qui trascritti;
- della natura di servizio pubblico essenziale dei servizi gestiti, dei quali il legislatore ha assicurato la continuità anche in concomitanza dell'attuale crisi sanitaria, pena l'insorgere di ulteriori gravi conseguenze per la salute pubblica e per il successo delle stesse misure di contenimento della diffusione dell'epidemia in corso;
- della conseguenziale e indifferibile necessità di tutelare la sicurezza dei lavoratori/trici impegnati nello svolgimento del servizio pubblico reso a tutta la collettività e nell'interesse del Paese;
- delle prescrizioni del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro promosso dal Governo e sottoscritto dalle rispettive Confederazioni, in data 14 marzo 2020 ('protocollo condiviso di

regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro’) e successive modifiche e integrazioni, da intendere qui trascritto e al quale le parti contraenti intendono dare attuazione nella pienezza, anche con disposti integrativi comunque finalizzati a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l’efficacia precauzionale di contenimento adottate per contrastare l’epidemia

ritengono necessario

- ridurre il più possibile i tempi di esposizione dei lavoratori/trici al contagio, al fine di contenere il propagarsi del virus, nel rispetto delle disposizioni normative, anche emanate in via d’urgenza, e con l’adozione di specifiche misure di contenimento, ed evitare che un denegato diffondersi del contagio tra i lavoratori/trici possa mettere a rischio anche I ‘operatività legata a servizi indispensabili, come quelli di distribuzione e di vendita de1 gas e del ciclo idrico integrale;
- garantire la disponibilità dei servizi erogati, considerando prioritariamente la tutela delle attività di coloro che operano in contesti lavorativi dove sono chiamati a svolgere attività indispensabili ma che vengono svolte in contesti con elevati rischi da esposizione ad agenti vitali;
- contribuire, attraverso un sistema di relazioni industriali attento al rispetto della salute, diretto alla sicurezza degli operatori impiegati, e della collettività, e caratterizzato dalla partecipazione e dalla trasparenza nei processi decisionali, alla realizzazione nelle sedi lavorative, e nei luoghi di lavoro connessi, di prassi organizzative dirette a garantire i livelli qualitativi di erogazione del servizio con la prioritaria attenzione per la sicurezza dei lavoratori/trici impiegati, in particolare favorendo l’uniformità delle misure adottate nei diversi ambiti lavorativi;
- promuovere iniziative affinché le Aziende dotino il personale dei Dispositivi di Protezione Individuale - DPI e di ogni altro mezzo necessario per l’operatività e, particolarmente, proponano e diano impulso alle Autorità Pubbliche competenti di disporre l’approvvigionamento dei DPI, e di ogni altro bene necessario al pieno funzionamento della rete e degli impianti, parificando le esigenze di approvvigionamento espresse dalle Aziende dei servizi pubblici locali e a quelle del Comparto Sanitario Nazionale e/o della Protezione Civile;
- sottoscrivere il presente protocollo sia a conferma dell’impegno comune assunto da tutte le Parti sociali nella lotta alla espansione dell’infezione sia per favorire la diffusione dello stesso protocollo nei territori, da assumere a riferimento nell’applicazione dei metodi di prevenzione e tutela della salute dei lavoratori/trici.

e convengono

di costituire un Comitato Nazionale

Le parti, al fine di contribuire alla attuazione dei piani di minimizzazione e/o di contenimento del rischio nella continuità del servizio nelle Aziende, con particolare riferimento a quelle medio-piccole, riservano di istituire un Comitato Nazionale con il compito di esaminare ed affrontare le tematiche relative alla gestione dell’emergenza epidemiologica;

alle attività del Comitato, ove necessario, potranno essere chiamati a partecipare esperti in grado di fornire elementi di conoscenza e di impostare attività di ricerca utili al miglioramento delle condizioni di salute e della sicurezza del settore;

il Comitato si pone come obiettivo il superamento di eventuali situazioni di criticità, rilevate dalle parti o dai Comitati aziendali istituiti, che potrebbero compromettere la correttezza delle prassi adottate in Azienda sulla base sia del Protocollo condiviso sottoscritto in data 14 marzo 2020 tra il Governo e le Parti sociali ed ai DPCM che si sono susseguiti in materia sia del presente protocollo d’intesa.

e di adottare le seguenti misure di prevenzione e di contenimento

- sospendere, sino al mantenimento dello stato di emergenza decretato dal Governo, le attività dei reparti aziendali non indispensabili, per limitare, per quanto il più possibile, la presenza del Personale negli uffici aziendali e i connessi spostamenti casa/luogo di lavoro;

- garantire le attività finalizzate ad evitare rischi per la pubblica incolumità, alla continuità della fornitura in caso di interruzioni (a titolo semplificativo e non limitativo, il pronto intervento con le modalità consolidate), al mantenimento dei livelli adeguati di erogazione e di sicurezza dei servizi e dell'accesso alla fornitura;
- garantire, nel settore idrico, l'attività indispensabile ad affrontare il rischio connesso ad eventi che potrebbero avere ripercussioni di carattere sanitario o sociale, quali, a titolo esemplificativo e non limitativo, la siccità nelle stagioni estive;
- garantire per le attività essenziali che comportino l'accesso del personale all'interno delle abitazioni private il rispetto delle modalità di cui all'allegato 1, del DPCM 8 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni, di seguito trascritto e per quanto riferibile allo svolgimento dell'attività lavorativa: 'Misure igienico-sanitarie: a) lavarsi spesso le mani. Si raccomanda di mettere a disposizione in tutti i locali pubblici, palestre, supermercati, farmacie e altri luoghi di aggregazione, soluzioni idroalcoliche per il lavaggio delle mani; b) evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute; c) evitare abbracci e strette di mano; d) mantenimento, nei contatti sociali, di una distanza interpersonale di almeno un metro; e) igiene respiratoria (starnutire e/o tossire in un fazzoletto evitando il contatto delle mani con le secrezioni respiratorie); f) evitare l'uso promiscuo di bottiglie e bicchieri, in particolare durante l'attività sportiva; g) non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani; h) coprirsi bocca e naso se si starnutisce o tossisce; i) non prendere farmaci antivirali e antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico; l) pulire le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol; m) usare la mascherina solo se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate';
- raccomandare alle imprese del settore di rispettare le regole e le indicazioni e, in particolare, le misure di sicurezza prescritte nell'allegato 1, lettera d, del DPCM 8 marzo 2020, sopra trascritto;
- privilegiare le modalità di lavoro agile (c.d. 'smart working') per tutte le categorie di lavoratori/trici la cui attività può essere svolta attraverso tale forma di telelavoro;
- richiedere alle Amministrazioni competenti la sospensione e/o la limitazione di tutte le attività non essenziali che possano comportare contatti interpersonali per i lavoratori/trici;
- fare ricorso e attivare l'utilizzo delle ferie e dei permessi spettanti maturati e maturandi nonché degli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, per tutto il personale la cui prestazione sia ritenuta non necessaria, al fine di consentire ai lavoratori/trici l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione, anche a rotazione, in linea con quanto indicato nel DPCM in data 11 marzo 2020, e successive modifiche e integrazioni, nonché nel sopra richiamato Protocollo Condiviso in data 14 marzo 2020 e, all'esito di una intervenuta validità temporale delle richiamate disposizioni e al verificarsi di una riduzione delle attività lavorative, fare ricorso e attivare gli ammortizzatori sociali di legge, in attuazione delle disposizioni emanate e riferite all'emergenza epidemiologica COVID-19;
- qualora, ai fini di garantire la continuità del servizio, sia necessario un presidio fisico presso le sedi aziendali, limitare quantitativamente tale presidio nel minimo necessario e, se possibile, con la previsione di una rotazione tra i lavoratori/trici, e, in ogni caso, assicurando l'adozione di tutte le indicazioni di cui all'allegato 1, del DPCM 8 marzo 2020 e successive modifiche e integrazioni, nonché delle successive emanate e emanande dalla Autorità Sanitarie;
- privilegiare modalità di organizzazione del lavoro per il personale tecnico e operativo che prevedano la partenza da casa per raggiungere i luoghi di svolgimento delle attività, al fine di evitare spostamenti verso il luogo di lavoro e possibili assembramenti negli spogliatoi;
- limitare al massimo gli spostamenti all'interno dei siti aziendali, contingentando gli accessi e la presenza negli spazi comuni;
- limitare ai casi strettamente necessari, e comprovati da motivate ragioni e urgenze, l'accesso di terzi presso le sedi aziendali e vietare comunque l'accesso se i motivi adottati non siano supportati da tali requisiti e siano comunque diversamente risolvibili senza un ingresso presso le sedi aziendali;
- sospendere, fatte salve necessità dettate da ragioni la cui improcrastinabilità sia dettagliatamente motivata, tutte le trasferte per riunioni, corsi di formazione, seminari e convegni, e, comunque, per

tutte quelle iniziative e/o attività per le quali siano prevedibili assemblamenti evitabili, privilegiando le audio/video conferenze da remoto;

- sanificare con frequenza e modalità adeguate i luoghi di lavoro e tutte le aree comuni, aumentando gli interventi nei luoghi dove è prevista una attività lavorativa organizzata in più turni giornalieri;
- dotare il Personale dei Dispositivi di Protezione Individuale - DPI idonei in ragione delle diverse situazioni in cui vengono svolte le attività, in coerenza con tutte le prescrizioni dettate dai disposti normativi e regolamentari e dalle Organizzazioni Sanitarie Nazionali;

aggiornare il documento di valutazione dei rischi dopo l'emanazione di disposizioni normative e regolamentari emanate e presupposte e connesse all'emergenza epidemiologica COVID-19;

- attuare il controllo sanitario del Personale anche seguendo le indicazioni del medico incaricato dalla Azienda.

Le Aziende e le Organizzazioni Sindacali, in tutte le proprie articolazioni, si impegnano a divulgare e far rispettare il presente protocollo nel fine di mantenere rapporti costruttivi e prioritariamente indirizzati alla risoluzione dell'emergenza epidemiologica nel rispetto della salute di tutti i lavoratori/trici.

Il presente Protocollo potrà eventualmente essere integrato e/o modificato dalla Parti sottoscrittrici alla luce degli sviluppi dell'emergenza epidemiologica.

PARTE I

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE DI SETTORE

(Esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore)

1. Il presente contratto collettivo si applica ai dipendenti degli studi professionali, centri elaborazione dati e degli studi che svolgono l'attività di Consulenti Tributaristi - Tributaristi.
2. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, Snalp, Confael e Confimitalia e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio-economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento o di innovazione tecnologica.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO

Art. 2

(Secondo livello di contrattazione)

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello regionale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge.
Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività

del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti deferiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui all'allegato III del presente CCNL;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

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

2. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:
 - a) Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dall'art. 15;
 - b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendole la composizione all'En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale e ove costituito, all'En.g.e.b. Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;

- c) Referenti regionale e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti di raccordo con i Comitati paritetici del Ente di Formazione (Fondo) costituiti nelle macro/aree Nord Ovest, Nord Est, Centro e Sud per la divulgazione e per la promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua.
 - d) I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al 'Fondo' e all'En.g.e.b.. Ente Nazionale Bilaterale e, ove costituito, all'En.g.e.b.. Regionale;
 - e) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n° 81/08 in materia di salute e sicurezza.
3. Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente CCNL delega alla bilateralità di settore.
- Agli sportelli saranno, altresì, affidate in via sperimentale quelle di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostegno dell'occupazione giovanile (anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione della Garanzia Giovani).
- Le condizioni per la costituzione degli sportelli ed il finanziamento delle attività sono definite dalle Parti firmatarie tramite secondo quanto previsto da allegato al presente CCNL.

Art. 3

(Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale)

1. Le piattaforme saranno inviate dalle OO.SS. Regionali dei lavoratori alle delegazioni regionali di Snalp, Confael e Confimitalia nonché alle OO.SS. nazionali dei lavoratori firmatarie, che invieranno, tramite la commissione costituita tra le parti firmatarie del presente CCNL osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.
- Il testo dell'accordo regionale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato al nazionale Snalp, Confael e Confimitalia Snalp, Confael e Confimitalia e alle OO.SS. nazionali dei lavoratori firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.
- Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Art. 4

(Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato)

A) Tentativo di conciliazione

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c. e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente, tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.
2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione.
- In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Provinciale per l'attivazione del tentativo di conciliazione.

3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c.
4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste alla successiva lettera B).

B) Collegio Arbitrale

1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale.
Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione.
2. Il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 10 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composta da due arbitri, uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori, alla quale il dipendente abbia conferito mandato, e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.
3. In caso di mancato accordo fra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.
4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di Istruttorie disponendo anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.
5. Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro 60 (sessanta) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.
6. Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

Per tutte le controversie individuali o plurime, comunque non collettive, relative alla integrale applicazione del presente contratto e/o di altri accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro nelle strutture lavorative comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, può essere la Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

Art. 5

(Composizione delle controversie a livello decentrato)

A) Tentativo di Conciliazione

1. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:
 - Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Associazioni firmatarie del presente CCNL, le quali esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale dove si svolge in modo prevalente il rapporto di lavoro tramite la 'Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione che verrà costituita in ogni singola Provincia secondo le norme, le modalità e le procedure previste dal presente articolo.

Le Commissioni comunicheranno ad ogni Direzione Provinciale del Lavoro, il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per il territorio;

- Per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;
- L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla direzione Provinciale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante;
- La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'En.g.e.b.. Regionale o dello sportello di cui all'art. 3 in altro luogo stabilito dalle parti.

La composizione dei rappresentanti e la Sede della 'Commissione' sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale.

2. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.
3. L'Organizzazione dei datori di lavoro ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
4. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione provvederà entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.
Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni.
5. Il termine di 40 (quaranta) giorni di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della organizzazione di datori di Lavoro e della Organizzazione Sindacale a cui il dipendente e/o il collaboratore conferisce mandato.
6. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione nelle forme previste con proprio regolamento.
7. Se la conciliazione ha esito positivo si redige apposito verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, che acquista efficacia di titolo esecutivo e che sarà depositato a cura della 'Commissione' presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.
8. In caso di mancato accordo dovrà redigere apposito verbale che dovrà contenere:
 - le questioni della controversia;
 - le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di secondo livello;
 - le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
 - la proposta di definizione della controversia formulata dalla 'Commissione' e i motivi del mancato accordo;
 - la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione;
 - la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.
9. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura;

TITOLO III

ATTIVITÀ SINDACALE

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

Art. 6 (Collegio arbitrale)

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente art. 5, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di aderire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
A tal fine, è istituito a cura delle rispettive parti competenti per territorio, un Collegio di Arbitrato Provinciale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma.
Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte.
3. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo.
Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla Segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composta da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni.
Il Presidente del Collegio, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle parti.
5. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predetti, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
6. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio.
Il Collegio ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo le forme previste dal regolamento arbitrale.
Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni.
Il lodo verrà depositato presso la sede del collegio arbitrale e sarà data tempestiva comunicazione alle parti interessate.
7. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio sarà istituita presso la Sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'En.g.e.b..

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

8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

ATTIVITA' SINDACALI

Art. 7

(Permessi per attività sindacale)

1. Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retributivi per un massimo di 8 (otto) ore pro-capite annue fatto salvo quanto previsto dalla legge 300/1970.
2. Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione regionale, per le rimanenti 2 (due) ore queste saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del CCNL, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.
Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 8

(Rappresentanze sindacali – rappresentanze sindacali unitarie)

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

Art. 9

(Trattenuta sindacale)

1. Il datore di lavoro provvederà al servizio di esenzione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL.
Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:
 - l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
 - l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento alla Organizzazione Sindacale prescelta.
2. A detta comunicazione dovrà essere allegata l'originale della delega rilasciata dal lavoratore alla Organizzazione Sindacale.
3. L'esenzione dei contributi, per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.
Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione alla Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

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

BILATERALITÀ E WELFARE

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

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

- La Commissione Paritetica Nazionale
- Il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità
- L'En.g.e.b.. Ente Nazionale Bilaterale
- Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare

In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture professionali le parti firmatarie concordano di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale di settore in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà.

Per questo scopo concordano di avviare una integrazione funzionale tra gli enti bilaterali del settore per una migliore attuazione degli impegni contrattuali.

Le strutture di En.g.e.b.. e Ente di Formazione in particolare opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri iscritti.

Art. 10

(Commissione paritetica nazionale)

1. La Commissione Paritetica Nazionale, costituita presso l' En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL.
2. La Commissione Paritetica è composta di 6 (sei) membri di cui 3 (tre) in rappresentanza delle Federazioni Datoriali firmatarie (uno Snalp, uno Confael. e uno Confimitalia.) 3 (tre) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (Sial— Sindacato Europeo dei Lavoratori e Pensionati), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo.

Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale.

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

Art. 11

(Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità)

1. Il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità, che opererà presso la sede dell'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale, ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.
2. Il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 (sei) membri di cui 3 (tre) in rappresentanza delle Federazioni Datoriali firmatarie (uno Snalp, uno Confael. e uno Confimitalia. uno Snalp, uno Confael. e uno Confimitalia) e 3 (tre) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (SIAL— Sindacato Europeo dei Lavoratori e Pensionati), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL.
Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale.
3. Il Gruppo di lavoro per le Pari Opportunità opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento operativo.

Art.12

(Contribuzione alla bilateralità di settore)

1. Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo.
Il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali di settore (En.g.e.b.), come elencate dal presente CCNL, viene effettuato mediante un contributo unificato di dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,10% a carico del datore di lavoro e lo 0,10% a carico del dipendente.
Il versamento delle quote avviene con cadenza:
 - trimestrale, entro la fine del mese successivo al trimestre di riferimento in caso di versamento tramite bonifico bancario;
 - mensile, di caso di versamento tramite mod. F24.

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

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera, in caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL sarà dovuta una sola iscrizione.

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

2. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente CCNL, al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a Euro 32,00 euro (trentadue/00), corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto.
L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Art. 13

(Welfare integrativo per i liberi professionisti)

1. Le Parti intendono garantire ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza sanitaria integrativa.

Per tale finalità le Parti concordano che verrà predisposto con apposito accordo, che diverrà parte integrante del presente contratto, nel quale verranno regolamentate le modalità di gestione.

Art. 14

(En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale)

1. L'En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.
2. L'En.g.e.b.. | Ente Nazionale Bilaterale attua, promuove, concretizza e valorizza:
 - la divulgazione, con le modalità opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio-economica del settore, delle varie Aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2;
 - studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal fondo interprofessionale di riferimento, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
 - specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali, nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
 - le procedure per attivare coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
 - tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 30 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;
 - specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo IV del CCNL e quanto demandato e definito dal 'Gruppo per le Pari Opportunità';
 - iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dall'Ente preposto allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
 - iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
 - lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

- studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al Decreto Legislativo n. 81 del 2008 allegato al presente CCNL;
- studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;
- iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;
- gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale;
- le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;
- la gestione del fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore;
- la gestione e il coordinamento di iniziative di assistenza a favore dei professionisti;
- il sostegno per la gestione della bilateralità e l'assistenza contrattuale anche mediante la costituzione di una commissione paritetica per il coordinamento e il monitoraggio del mercato del lavoro;
- le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;
- il sostegno agli enti bilaterali territoriali e agli sportelli territoriali di cui all'art. 2.
- L'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale ha, inoltre, il compito di ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici;
- gli accordi di secondo livello di settore;
- gli accordi forniti dalla singola struttura professionale e/o dalle varie Aree professionali, relativi alla definizione di intese in materia di 'Mercato del Lavoro', 'Flessibilità', 'Regimi di Orario', 'Salute e Sicurezza' e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";
- i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani;
- le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: 'Commissione paritetica nazionale' e 'Gruppo per le Pari Opportunità', nonché la nomina dei 'Referenti regionali' di cui agli articoli 10, 11 e 2 del presente CCNL

la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui alla legislazione vigente.

2. Gli organi di gestione dell'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. La costituzione dell'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili alle aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL. dell'En.g.e.b. | Ente Nazionale Bilaterale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento. Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.

Art. 15

(Cassa di assistenza sanitaria supplementare)

1. Le parti concordano e demandano la regolamentazione della Cassa di Assistenza Sanitaria ad un apposito accordo, che diverrà parte integrante del presente contratto.
2. Le parti concordano che la predisposizione e la sottoscrizione del presente verbale dovrà avvenire entro il termine di 12 mesi.

Art. 16

(Governance della bilateralità)

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

Art. 17

(Previdenza complementare)

1. Le parti concordano e demandano la regolamentazione del Fondo di Previdenza Complementare ad un apposito accordo, che diverrà parte integrante del presente contratto.
2. Le parti concordano che la predisposizione e la sottoscrizione del presente verbale dovrà avvenire entro il termine di 12 mesi.

Art. 18

(Formazione Continua e professionale)

1. Le parti sottoscrittrici del presente CCNL ritengono essenziale il supporto della formazione continua quale sostegno all'occupazione e riconoscono un ruolo indispensabile ai fondi interprofessionali istituiti ed operanti ai sensi della L. 388/2000.
2. Pertanto le parti concordano di utilizzare il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.
3. Il Fondo Interprofessionale, ai sensi dell'articolo 11, L. 388/2000 e successive modifiche e integrazioni, finanzia in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.
4. I contributi dovuti al fondo e le modalità di versamento vengono stabiliti dai regolamenti del Fondo utilizzato ai sensi del vigente ordinamento giuridico.

PARTE II

TITOLO I PARTE GENERALE

Art. 1

(Sfera di applicazione, decorrenza e durata)

1. E presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina in maniera unitaria e su tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro nell'ambito delle attività professionali, anche in forma di studio associato e/o nelle forme societarie consentite dalla legge, riconducibili all'attività degli Studi Professionali, dei Centri Elaborazione Dati, dei Consulenti Tributaristi e dei Tributaristi.
2. Il presente contratto entra in vigore in data 01 Gennaio 2022 e sarà valido fino al 31 Dicembre 2024.

TITOLO II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2

(Classificazione del personale)

La classificazione del personale si articola su sei livelli, per ciascuno dei quali si fornisce una declaratoria e un elenco esemplificativo dei profili professionali rientranti in quel livello.

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori che coordinano le attività dei singoli studi con carattere continuativo, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale. Appartengono alla stessa categoria anche i lavoratori che, per competenze personale e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire l'attuazione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello studio professionale.

Profili esemplificativi:

- Responsabile Centro Elaborazione Dati;
- Responsabile sedi decentrate dello studio professionale;
- Responsabile di un settore specifico dello studio professionale.

SECONDO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- Responsabile servizio amministrativo;
- Responsabile servizio contabile.

TERZO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

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

QUARTO SUPER LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- Contabile di concetto;
- Segretario di concetto;
- Addetto ai rapporti con la clientela;
- Assistente di direzione.

QUARTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- Addetto alla compilazione di libri unici del lavoro, predisposizione e invio della relativa modulistica;
- Addetto a scritture contabili in partita doppia;
- Segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, anche con incarico di curare i rapporti con la clientela;
- Operatore informatico;

- Centralinista;
- Segretario d'ordine;
- Contabile d'ordine;
- Archivist - schedarista;
- Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate;
- Autista;
- Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati.

QUINTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- Addetto alle pulizie;
- Fattorino;
- Usciere;
- Custode.

TITOLO III ASSUNZIONE E PERIODO DI PROVA

Art. 3 (Assunzione)

1. L'assunzione sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - Indennità delle parti;
 - La data di assunzione;
 - La durata del periodo di prova;
 - il luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi;
 - la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - la qualifica di inquadramento;
 - la tipologia contrattuale;
 - il trattamento economico;
 - l'orario di lavoro;
 - termini di preavviso in caso di recesso;
 - CCNL applicato;
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.

Art. 4 (Periodo di Prova)

1. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - Primo Livello: 180 giorni;
 - Secondo Livello, Terzo Livello: 90 giorni;

- Quarto Livello Super, Quarto Livello: 80 giorni;
- Quinto Livello: 75 giorni.

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

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

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

TITOLO IV APPRENDISTATO

Art. 5 (Disciplina dell'apprendistato)

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

Art. 6 (Disciplina comune dell'apprendistato)

1. La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo.
2. L'assunzione dovrà avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta, contenente in forma sintetica il piano formativo come previsto dal D.Lgs n. 81/2015. L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.
I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ai 12 mesi.
È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste.
3. La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso non può eccedere i 90 (novanta) giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente CCNL.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.
4. È vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.
Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. Qualora tale recesso non intervenga, il periodo di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.
5. È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri

retributivi previsti dal presente CCNL così come indicata nell'allegato III, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

6. È necessaria la presenza di tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato; nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo. Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, etc.
7. La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata dallo studio professionale, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento il formato di registro di seguito allegato. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).
8. Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50% per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori di cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3, inoltre la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.
9. Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, l'Ente di formazione concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. A tal fine, le parti adegueranno il regolamento di Ente di Formazione per le nuove attività e competenze previste entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL. Per finanziare le nuove attività formative da parte di Ente di Formazione potrà, inoltre, essere introdotta una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria; le parti si impegnano a tal fine di incontrarsi per definire le relative modalità e l'entità della contribuzione.
10. Le parti riconoscono che qualora tutor dell'apprendista sia il professionista questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua.
Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante di

strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui queste hanno la propria sede oppure di strutture riconosciute da parte di En.g.e.b.. o da Ente di Formazione.

11. Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio. In caso di malattie, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.
12. Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti non apprendisti.

Art. 7

(Apprendistato per lo qualifica ed il diploma professionale)

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, auspicano un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani, manifestano la propria disponibilità ed eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente. È demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni o delle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibile ed eccezion fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Art. 8

(Apprendistato professionalizzante)

1. I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante. Qualora, ai sensi del D.Lgs 81/2015, sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014.
2. La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL nell'allegato III (tabella 2) che fa parte integrante del presente CCNL. L'apprendistato professionalizzante non è ammesso per le qualifiche del livello V. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di trenta mesi e la durata massima di trentasei mesi. L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Per garantire un'ideale formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'allegato III le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

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

3. La formazione può essere svolta anche in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.
4. La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:
 - la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
 - la conoscenza delle basi tecniche e teoriche delle professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
 - conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
 - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
 - conoscenze specifiche di eventuali seconde e terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
 - la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

(Apprendistato di alta formazione e ricerca)

1. La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire. A tal fine di consentire un adeguato inserimento nella realtà professionale di riferimento, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere prorogata per un periodo massimo di 12 mesi.
In ogni caso la durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca.
L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V.
2. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso

formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

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

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

E delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2015.

Art. 10 (Standard professionali)

1. Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 2 del presente CCNL.

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

TITOLO V ORARIO DI LAVORO

Art.11 (Orario normale settimanale)

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

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

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

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 103 del presente CCNL.

Art. 12 (Distribuzione dell'orario settimanale)

1. L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del Sabato.
In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei Professionisti aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sotto elencate:

- **Orario settimanale su 5 (cinque) giorni**

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

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

- **Orario settimanale su 6 (sei) giorni**

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

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

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

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

2. In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente art. per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di controllo.
3. Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo; l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

(Flessibilità dell'orario)

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

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

- in caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 (quarantaquattro) ore settimanali, un incremento pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale;
- in caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 (quarantaquattro) ore settimanali e fino a 48 (quarantotto) ore settimanali, un incremento del monte ore di permessi retribuiti pari a 60 (sessanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

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

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

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

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità. Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

2. Le parti in considerazione del carattere di importanza che nel Settore assume la disciplina di cui all'Art. 13 'Flessibilità dell'orario', concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del su citato Art. 13 che permettano l'istituzione della 'Banca delle Ore' quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione.

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

TITOLO VI LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

Art. 14 (Lavoro notturno)

1. Si definisce come lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 30% sulla retribuzione ordinaria.
3. È in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:
 - le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
 - i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs n. 977/1967.

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:

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

Art. 15
(Lavoro straordinario)

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
2. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere Individuale entro il limite massimo di 250 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 16
(Maggiorazioni lavoro straordinario)

1. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione e di eventuali super-minimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:
 - 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui al precedente art. 13 e le otto ore giornaliere;
 - 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
 - 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.
2. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

TITOLO VII
RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Art. 17
(Riposo settimanale)

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

An.18
(Festività)

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività Nazionali:

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

Festività Infrasettimanali:

- Il 1° giorno dell'anno;
 - Il 6 Gennaio - l'Epifania;
 - Il giorno del Lunedì di Pasqua;
 - Il 15 Agosto - Festa dell'Assunzione;
 - Il 1° Novembre - Ognissanti;
 - L'8 Dicembre - Immacolata Concezione;
 - Il 25 Dicembre - Natale;
 - Il 26 Dicembre - S. Stefano;
 - La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.
2. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente art. nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
 3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
 4. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica o altra festività, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.
Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.
 5. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste agli articoli 15 e 16 del precedente Titolo VI del presente contratto.
 6. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Art. 19
(Festività abolite)

1. Il trattamento previsto dal presente art. si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5 Marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 Dicembre 1985, n. 792, e cioè:
 - 19 Marzo S. Giuseppe;
 - Il giorno dell'Ascensione;
 - Il giorno del Corpus Domini;
 - Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo.
2. In coerenza con quanto previsto all'art. 13, i lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.
In alternativa al lavoratore che non usufruirà dei suddetti permessi dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.
Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento di cui al precedente art. 18.

3. La normativa del presente art. si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal presente contratto (ad esempio: ferie; congedo matrimoniale; malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui al precedente art. 18.

TITOLO VIII FERIE

Art. 20 (Misura del periodo di ferie)

1. A decorrere dal 1° Luglio 1992 il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) *font* lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato, anche se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni. In caso di regime di 'settimana corta', dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.
2. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 21 (Determinazione del periodo di ferie)

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

Art. 22 (Normativa retribuzione ferie — normativa per cessazione di rapporto — irrinunciabilità — richiamo lavoratore in ferie)

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
2. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.
3. Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
4. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto al rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

TITOLO IX
PERMESSI — CONGEDI — ASPETTATIVE - ASSENZE

Art. 23
(Permessi e congedi retribuiti)

1. Fatta salva la normativa che in materia di permessi retribuiti è prevista al precedente art. 13, sono concessi a tutti i dipendenti del Settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:
 - Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarie matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
 - Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti famigliari fino al terzo grado di parentela, iii tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.
2. Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 24
(Congedi per eventi e cause familiari retribuiti)

1. La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:
Giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;
 - In alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a 3 (tre) giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
2. La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruire, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità. Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al secondo punto, l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
3. I congedi di cui al presente art. sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

Art. 25
(Permessi per Handicap —benefici ai genitori di figli portatori di handicap minorenni)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, della Legge 5 Febbraio, 1992, n° 104 e dell'art. 2, della Legge 27 Ottobre 1993, n° 423 e cioè:
 - Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto (otto) anni di età del bambino, secondo le condizioni di legge;

- In alternativa al punto precedente, 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore, le ore saranno ridotte a una;
 - Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.
2. Le agevolazioni di cui ai precedenti punti sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati o possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio.).
 3. Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall'art. 33, L. 104/1992.
 4. I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto tre del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.
 5. I genitori di figli maggiorenni e familiari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.
 6. Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso, qualora provveda all'assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell'art. 33, L. n. 104/1992.
 7. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.
 8. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.
Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente art. si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 26

(Permessi per donatori di sangue)

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

Art. 27

(Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool)

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche - riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
2. I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico, e socio - riabilitativo del tossicodipendente - qualora il servizio per le tossicodipendenze o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.
3. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
4. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 28

(Congedi familiari non retribuiti)

1. In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n° 53, dell'8 Marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati.
Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:
 - Il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera;
i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.
 - Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.
 - Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quale incorra il dipendente medesimo.
 - Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:
 - a) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.
 - b) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
 - c) Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.
 - d) Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.
2. Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.

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

3. Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.
4. Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
5. Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.

Art. 29

(Giustificazione delle assenze)

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o a chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XII (Norme Disciplinari).

TITOLO X

CONTRATTO A TEMPO PART-TIME

Art. 30

(Disciplina del rapporto a tempo parziale)

1. Il rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto, nella quale deve essere tassativamente dettagliata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
2. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - Volontarietà delle parti;
 - Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
 - Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
 - Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 31

(Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale)

1. La durata e le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore.
In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione, integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.
2. Il trattamento economico e normativo del lavorativo assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 32

(Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale)

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'utilità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.
2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

(Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale)

1. Le parti hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:
 - Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
 - Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.
Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo art. 36. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
 - Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Art. 34

(Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale

territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

T1 rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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

2. Ai sensi del D.Lgs n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
3. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 35

(Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. I contratti lavoro a tempo parziale hanno la facoltà di prevedere clausole elastiche, in ordine alla collocazione temporale della prestazione lavorativa e alla variazione in aumento della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1) richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.
3. Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.
Nell'accordo dovrà essere indicata, inoltre, la possibilità di denuncia di cui al successivo art. 22, delle modalità di esercizio della stessa, nonché di quanto previsto al successivo punto 4).
4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 2) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato art. 22, non può integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e di giustificato motivo di licenziamento.
5. La variazione temporale della prestazione lavorativa di cui al punto 1), è ammessa esclusivamente quando il rapporto di lavoro a tempo parziale sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzione a termine, limitatamente a quelle previste dagli art. 47 e 48 del presente CCNL. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 1 (uno) giorno lavorativo.

Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare, come previsto dal successivo art. 23.

Art. 36

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

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente art. 22, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e 104/92
- Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- Esigenze di studio o di fondazione;
- Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma.

2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
- A seguito della denuncia di cui al precedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione inizialmente concordata. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del precedente art. 21.

Art. 37
(Lavoro supplementare)

1. Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.
2. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettaria convenzionalmente determinata nella misura del 150%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione di fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca ore di cui all'art. 13.
Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XVIII ed esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito, secondo i principi e le finalità previste dal D.Lgs 81/2015.
3. Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.
4. Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.

Art. 38
(Principio di non discriminazione e riproporzionamento)

1. Il lavoratore a tempo parziale deve beneficiare dei medesimi diritti previsti per il lavoratore a tempo pieno, ad esclusione della Quota Economica a carico dei datori di lavoro per l'Assistenza Sanitaria Supplementare, che dovrà essere versata alla "Cassa" (En.g.e.b.) per l'intero importo, così come previsto all'art. 16 Parte I presente CCNL.
2. Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, così come definite ai successivi art. di presente Titolo.

Art. 39
(Quota giornaliera della retribuzione)

1. Fermo restando che, eccezion fatta per le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale e di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota

giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile così come determinato dai 'Minimi Tabellari', così come previsti dal presente CCNL, per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati da l'INPS e dall'INAIL.

Art. 40
(Quota oraria della retribuzione)

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

Art. 41
(Mensilità supplementari/tredicesima e quattordicesima)

1. Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai pretendenti articoli 25 e 26 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità).
2. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione mensile, di cui ai 'Minimi Tabellari e Scatti di Anzianità' così come previsti dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Art. 42
(Festività)

1. Ferme restando quanto previsto al Titolo XIX (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività, di cui alla L. 6/3/77, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/85, n° 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente art. 25.

Art. 43
(Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti)

1. Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo V (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 25, 26 e 27.
Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo IX (Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze)

Art. 44
(Ferie)

1. Conformemente a quanto previsto al Titolo VIII (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi (22 giorni in caso di 'settimana corta'), fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.
La retribuzione va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 45

(Periodo di prova, per-iodo di comporta, termine di preavviso)

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

Art. 46

(Condizioni di miglior favore)

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

TITOLO XI

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Art. 47

(Modalità di impiego)

1. Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto nella struttura, che sino compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.
2. La durata massima del rapporto di lavoro concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, è fissata in 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

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

Ai sensi dell'art. 55, comma 1, lettera B, del D.Lgs n. 81/2015, i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

3. In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:
 - Le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 4 lavoratori a termine;
 - Le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti nono possono eccedere il 70% arrotondato al numero intero superiore (es. per 8 dipendenti, fino a 6 lavoratori a termine) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato;
 - Le strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 15 non possono eccedere arrotondato al numero intero superiore (es. per 16 dipendenti, fino a 8 lavoratori), il limite del 50 per cento de1 numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, da utilizzare come base di calcolo per stabilire il limite di ricorso al lavoro a temine, è quello esistente alla data del 1° gennaio dell' anno nel quale si procede con l'assunzione; nel caso di attività, iniziate in corso d'anno, il limite percentuale si computa al numero dei lavoratori in forza al momento dell'assunzione. Detti limiti non si applicano alle seguenti ipotesi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 36, 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale;
 - b) per ragioni di carattere sostitutivo;
 - c) con lavoratori di età superiore a 55 anni.
4. I lavoratori assunti in ottemperanza del presente art. avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni, alle condizioni previste del D.Lgs 81/2015.
- A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente graduatoria:
- lavoratori ai quali il contratto determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
 - lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi e con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo.
- I lavoratori assunti con più di un contratto a termine dallo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a tempo determinato, per lo svolgimento delle medesime mansioni, nei dodici mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Tale diritto deve essere esercitato dal lavoratore entro tre mesi dalla cessazione del l'ultimo rapporto.
- Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto di lavoro individuale.
5. Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che la durata del contratto a termine può essere stipulato in deroga secondo quanto disposto dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs 81/2015 per un ulteriore periodo non superiore a dodici mesi.

Art. 48

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

1. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 150 (centocinquanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
 2. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs del 26/03/01, n° 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.
 3. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'art. 16, comma 1, del testo unico di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa **azienda**, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'art. 34, del presente CCNL.
- Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nell'assunzione a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 49

(Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori)

1. Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa ai tirocini formativi o di

orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.

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

Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata.

La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

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

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

Art. 50

(Somministrazione di lavoro)

1. Al fine di sopperire momentanee esigenze di personale si prevede la possibilità per lo studio professionale di usufruire del contratto di somministrazione.
2. Il contratto di somministrazione a termine può essere utilizzato per particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche per aumenti temporanei di attività, il tutto anche se riferibili all'ordinaria attività e, comunque, nei seguenti casi di:
 - esecuzione di opere o servizi, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il solo ricorso ai normali strumenti di flessibilità aziendali;
 - esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
 - esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale;
 - esecuzione di servizi prevalentemente correlati alle stagioni od ai luoghi di villeggiatura estiva od invernale.
 - periodi di intesa alle quali non è possibile far fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi dello Studio.
3. L'utilizzo del lavoro somministrato non può superare i seguenti limiti:
 - da 0 a 10 dipendenti: 5 interinali;
 - da 10 a 30 dipendenti: 8 interinali;
 - superiore a 30 dipendenti: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato.

TITOLO XII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 51 (Comunicazione del recesso)

1. La comunicazione del recesso intimato i sensi dell'art. 2119 Codice civile deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.
Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 Codice civile la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.

Art. 52 (Licenziamento simulato)

1. Il licenziamento del lavoratore eseguito da nuova assunzione presso la stessa sede di lavoro deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 53 (Termini di preavviso)

1. I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:

Livelli	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni	Oltre i 10 anni di anzianità
I e II	90 giorni	120 giorni	150 giorni
III e IV super	30 giorni	40 giorni	50 giorni
IV e V	20 giorni	30 giorni	40 giorni

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dal 1° o dal 16° giorni di ciascun mese.

2. I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni sono i seguenti:

Livelli	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni	Oltre i 10 anni di anzianità
I e II	75 giorni	105 giorni	135 giorni

III e IV super	45 giorni	75 giorni	105 giorni
IV e V	15 giorni	30 giorni	45 giorni

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dal 1° o dal 16° giorni di ciascun mese.

Art. 54
(indennità sostitutiva del preavviso)

1. Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'art. precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità.
2. Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

(Trattamento di fine rapporto)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge.
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato art. 2120 Codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:
 - paga base tabellare conglobata conte prevista dal presente contratto;
 - eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 116 del presente contratto;
 - assegni 'ad personam';
 - aumenti di merito e/o superminimi;
 - tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;
 - eventuali indennità erogate con continuità;
 - acconti su futuri aumenti contrattuali;
 - somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.
2. Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 Maggio 1982, e del preavviso.
3. A decorrere dal 1° Giugno 1982, e fino al 31 Marzo 1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c. come modificato dalla Legge Maggio 1982, n° 297.
4. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge Maggio 1982, n° 297, a decorrere dal 1° Aprile 1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione di cui al Titolo XVIII (Trattamento Economico), alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Non saranno invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
5. Nel caso di cessazione dell'attività della sede lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.
6. Le norme del presente art. non si applicano nel caso di contratto a termine.

Art. 56
(Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n° 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
 2. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.
- Il sistema di computo degli interessi di cui al presente art. decorre dal 1° Gennaio 1978.

Art. 57
(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% (settante per cento) del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purché questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:
 - Spese sanitarie per interventi straordinari riconosciuti dalle componenti strutture pubbliche.
 - Spese per l'acquisto della prima casa di abitazione per il richiedente e per i figli.
 - Spese durante l'astensione facoltativa per maternità.
 - Spese durante i congedi per la formazione o per la formazione continua.
2. Il datore di lavoro deve soddisfare ogni anno tali richieste nei limiti del 10% (dieci per cento) degli addetti occupati nella struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto, fatti salvi migliori trattamenti in uso.

Art. 58
(Dimissioni)

1. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 55.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente art. 53.
Inoltre il lavoratore deve provvedere, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 151/15, tramite i soggetti abilitati alla predisposizione e all'invio della comunicazione telematica "Modulo recesso Rapporto di Lavoro".

Art. 59
(Dimissioni per matrimonio)

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

2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 55 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 53 e confermate, a pena di nullità alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro il termine di un mese.
4. Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questo diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 (sessanta) giorni dalla diffida.

TITOLO XII NORME DISCIPLINARI

Art. 60 (Obblighi del prestatore di lavoro)

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

Art.61 (Divieti)

1. È vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario di lavoro se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
2. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di Lavoro straordinario e/o supplementare.
3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 62 (Rispetto orario di lavoro)

1. Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta previa procedimento disciplinare.
La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga.
2. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
3. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.
Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 63
(Comunicazione mutamento di domicilio)

1. È dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.
2. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno alla sede di lavoro, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 64
(Provvedimenti disciplinari)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 29 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
 - biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
 - multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
 - sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
 - licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
 - licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).
2. Sono quanto previsto dall'art. 2119 del Codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.
Le parti del presente contratto individuano come tali:
 - quelle per ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile: violazione del vincolo fiduciario, la concorrenza, la grave violazione del segreto d'ufficio, nonché nel caso previsto dall'art. 29 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto;
 - grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
 - assenza ingiustificata dalle visite di controllo in caso di malattie;
aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro.
3. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
4. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

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

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

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

TITOLO XIV TELELAVORO E/O LAVORO A DISTANZA

Art. 65 (Definizione)

1. Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo, in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici, risultano modificate e che sono caratterizzate da:
 - la delocalizzazione delle prestazioni rispetto alla organizzazione datoriale;
 - l'utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l'organizzazione cui la prestazione stessa inerisce;
 - il legame, di natura subordinata, con l'azienda.
2. A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:
 - Telelavoro mobile;
 - Hoteling, ovvero postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono l'attività prevalentemente presso realtà esterne.

Art. 66 (Campo di applicazione)

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

Art. 67 (Prestazione lavorativa)

1. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.
Resta inteso che il telelavoro è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.
2. I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
 - Volontarietà delle parti;
 - Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
 - Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
 - Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto

- Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
 - Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
 - Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei. L'Ente Bilaterale Nazionale di settore, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co - finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore come da allegato x;
 - Inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
 - Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.
3. Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.
 4. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordata tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.
 5. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del Telelavoro.

Art. 68
(Retribuzione)

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

Art. 69
(Sistema di comunicazione)

1. È fatto obbligo a ciascuna telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a dare comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.
2. In caso di riunioni programmate dal datore di Lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, previo preavviso di almeno un giorno, per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resto inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 70
(Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa)

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

Art. 71
(Controlli a distanza)

1. Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
2. Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.
Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituiti dovranno essere concordate con il Telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Art. 72
(Diritti sindacali)

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

Art. 73
(Organizzazione della struttura lavorativa)

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

Art. 74
(Diligenza e riservatezza)

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

Art. 75
(Formazione)

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

Art. 76
(Diritti di informazione)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.
2. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun telelavoratore copie del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.
Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 77
(Postazioni di lavoro)

1. 1. Salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei, il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.
L'Ente Bilaterale Nazionale di settore, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore.
La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro di concerto, ove contribuisca al co-finanziamento, con l'Ente Bilaterale Nazionale di settore.
2. Salvo patto contrario, le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 78
(Interruzioni Tecniche)

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

Art. 79
(Misure di protezione e prevenzione)

1. In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e successive modifiche e integrazioni saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
2. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

3. Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.
4. In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.
5. I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.Lgs 81/08 allegato al presente CCNL.

Art. 80
(Infortunio)

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

TITOLO XV
PASSAGGI DI QUALIFICA

.81
(Mansioni promiscue)

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

Art. 82
(Passaggi di livello)

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

.83
(Demansionamento)

1. Il datore di lavoro può modificare, come previsto dal D.Lgs 81/2015, la mansione in caso di:
 - Conservazione dell'occupazione;
 - Acquisizione di una diversa professionalità o miglioramento delle condizioni di vita;
 - Modifiche degli assetti aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore;
2. Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore l'assegnazione a mansioni inferiori in forma scritta, pena la nullità.
3. Il lavoratore conserva il livello di inquadramento e il trattamento retributivo riconosciuto prima dell'assegnazione alle mansioni corrispondenti al livello inferiore.

Vengono esclusi gli elementi connessi a peculiari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta in precedenza dal lavoratore (es. indennità di cassa).

TITOLO XVI TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Art. 84
(Normativa)

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

Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

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

2. Gli elementi di cui ai punti precedenti sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

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

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

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

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

4. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato; il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 (un) giorno. Tale congedo obbligatorio di 1 (uno) giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

5. Il padre lavoratore dipendente, entro 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre. Congedi di cui ai precedenti punti 4 e 5 non possono essere frazionati ad ore.

6. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a dare comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:
 - domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
 - copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
 - copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.
7. È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.
8. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento e fino al compimento del terzo anno di età da parte del bambino, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XI (Risoluzione del rapporto di lavoro) del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n° 332/88).
9. Nel caso di cui al comma precedente, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questa diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla diffida.

La lavoratrice che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve dare comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera, comprensiva degli eventuali superminimi, così come previsto dal presente contratto.
10. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 85

(Adozione e/o affidamento)

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

- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria); potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs 151/2001.
- congedo obbligatorio di paternità; entro 5 (cinque) mesi dall'ingresso del minore in famiglia il padre ha diritto ad usufruire del congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.
- Congedo parentale (ex astensione facoltativa); entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.
- Per il trattamento economico e normativo trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.
- Riposi orari e malattia del bambino; trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

Art. 86

(Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento)

1. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio o dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto). Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Art. 87

(Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino)

1. Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi previsti dal D.Lgs n. 151/2001.

Ad.88

(Congedo parentale a ore)

1. Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli famigliari, le parti - con il presente art. - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.Lgs 80/2015 per definire la modalità di fruizione del congedo parentale, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale. In particolare la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.Lgs 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo.

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

- non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il divisore mensile contrattuale di 170 ore;
- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
- il congedo a ore di cui al presente art. è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL.
- sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'INPS.

TITOLO XVII (MALATTIA E INFORTUNI)

Art. 89 (Normativa)

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia allo studio professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.
2. Si applica anche al settore degli Studi professionali quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 153/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.
3. È fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.
In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS. Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.
L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore.
4. Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.
Al rientro in servizio il lavoratore deve consegnare quello indicante la data della ripresa del Lavoro.
5. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di tutte le spettanze di fine rapporto, con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di

far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 90
(Obblighi del lavoratore)

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
2. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
3. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente art. comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro.
4. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 91 del presente contratto.

Art. 91
(Periodo di comporta per malattia)

1. Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del *posto* per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporta, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.
2. Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporta di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione, ai fini dell'inoltro della domanda di rimborso all'ente bilaterale, di cui all'art. 92 (trattamento economico di malattia).
3. Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia e l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporta.
In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 96 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia; il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.
Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo art. 105 del Titolo XVÒ (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 92
(Trattamento economico di malattia)

1. Durante il periodo di malattia previsto dall'art. precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni periodi di carenza);
 - 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
 - 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.
2. Per i lavoratori di cui all'art. 88 nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di compenso di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 88, c. 1 il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:
 - per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione;
 - per il 9° mese: 70% della retribuzione.

In questo caso, l'Ente Bilaterale Nazionale di settore erogherà un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo di 50% di tale retribuzione.

3. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
4. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.
5. Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero delle giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, dell'anno di calendario in corso.

Art. 93
(Infortunio)

1. Le attività lavorative di cui al presente contratto sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Art. 94
(Trattamento economico di infortunio)

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

2. A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante dall'infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.
3. La normativa di cui al primo comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al secondo comma del presente art. si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.
4. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo all'indennità prevista dalla legge.

Art. 95

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

1. Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL. Ai sensi della Legge 31 Marzo 1954, n° 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100%(cento per cento) della retribuzione.

Art. 96

(Aspettativa non retribuita per malattia)

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 88 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duecentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà, prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.
2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
3. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 97

(Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio)

1. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 88 e 90 del presente contratto.
I periodi di comporto per infortunio e/o malattie agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 (centoottanta) giorni cadauno.

Art.98
(Rinvio alle leggi)

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

TITOLO XVIII
RETRIBUZIONE

Art. 99
(Trattamento economico)

1. Fatte salve condizioni di miglior favore la normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL.
La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170. La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Livello	Minimo tabellare 01/06/2016
1	1800,41
2	1568,21
5s	1454,59
3	1441,37
4	1347,66
5	1254,21

Livello	Minimo tabellare 01/03/2017
1	1819,14
2	1584,53
3s	1469,73
3	1456,37
4	1361,69
5	1267,26

Livello	Minimo tabellare 01/12/2017
1	1837,88
2	1600,85
3s	1484,86

3	1471,37
4	1375,71
5	1280,32

Livello	Minimo tabellare 01/09/2018
1	1862,86
2	1622,61
3s	1505,05
3	1491,37
4	1394,41
5	1297,72

Livello	Minimo tabellare 01/06/2019
1	1887,84
2	1644,37
3s	1525,23
3	1511,37
4	1413,11
5	1315,12

Art. 100

(Scatti di anzianità)

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

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

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

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

IV°	20
V°	20

2. Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
 Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
 In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data del 1° ottobre 2011, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella sopra esposta.
3. Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengono passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito.

Art. 101
(Tredicesima mensilità)

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa.
3. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
4. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente Titolo XVI del presente contratto la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione.

Art. 102
(Quattordicesima mensilità)

1. In coincidenza con il periodo delle ferie e non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari a una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno. Il pagamento della quattordicesima mensilità avverrà comunque anche nel rispetto dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione del libro unico del lavoro.
 Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.
2. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima mensilità di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.
3. Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

TITOLO XIX

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 103 (Missioni e/o trasferte)

1. Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:
 - Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.
 - Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.
 - 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.
 - Una diaria di euro 15 (quindici) giornaliera per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alla 24 (ventiquattro) ore e di euro 30 (trenta) giornaliera per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

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

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

2. Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.
3. Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 104 (Trasferimenti)

1. I trasferimenti del lavoratore ad altro luogo di lavoro che avranno come conseguenza anche il cambio di residenza del lavoratore danno diritto alle seguenti indennità.
2. Al lavoratore che non sia capo famiglia:
 - Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio per la via più breve).
 - Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
 - Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.
 - Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista la precedente art. 103 punto 4) del presente contratto.
3. Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 - Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo familiare.
 - Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.
 - Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi.

- Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista al precedente art. 103 punto 4) del presente contratto, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.
4. Le diarie o rimborsi di cui al presente art. saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente art. fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.
- Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

TITOLO XX

CONTRATTO DI REIMPIEGO E LAVORO INTERMITTENTE

Art. 105 (Contratto di reimpiego)

1. Per la vigenza del presente CCNL, in considerazione del perdurare della crisi economica e della necessità di dotare il settore di strumenti per favorire l'occupazione stabile, vista anche l'assenza di adeguate misure a sostegno del reddito, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga data durata ai sensi dell'art 1 lettere d) ed e) del D.Lgs n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.
 2. Al fine di garantire un percorso di reimpiego è possibile retribuire i lavoratori di cui al comma 1 con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione, e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.
- Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al V livello.
- Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le parti attraverso Ente di Formazione e la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

Art. 106 (Lavoro intermittente)

1. Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dagli articoli dal 13 al 18 del D.Lgs 81/2015.
- Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.
2. L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive individuate dalla contrattazione di II Livello.
 3. Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, per un periodo complessivamente non superiore a 400 gg di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.
 4. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle

quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti; per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

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

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- Indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di dissolubilità così come successivamente prevista, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

6. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente CCNL.

7. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

ALLEGATO I

DISCIPLINA COLLABORAZIONE COORDINATE E CONTINUATIVE PER L'APPLICAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 15 GIUGNO 2015

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs 81 del 15/06/2015 le Parti convengono di prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore “Studi Tributaristi”

In particolare la Parti prendono atto che:

- Il settore richiede un'organizzazione del lavoro e dei rapporti contrattuali atipici in virtù, soprattutto, del fatto che le scadenze fiscali e la predisposizione delle dichiarazioni annue si concentrano in precisi periodi dell'anno giustificando ampiamente la necessità di utilizzare contratti di collaborazione coordinata;
- La specificità delle particolari esigenze funzionali ed organizzative del settore che costituiscono proprio la caratteristica dell'organizzazione dello studio tributario basata sulla valorizzazione della professione fiscale;
- I tributaristi sono autonomi nella loro funzione di predisposizione delle denunce annuali e di elevata specializzazione (ISTAT 69.20.11 e seguenti).

Pertanto le Parti stabiliscono che i contratti ancora operanti per i tributaristi o consulenti tributari con rapporto di lavoro, dopo il 31 dicembre 2015, dovranno essere coerentemente ricondotti a contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tale forma contrattuale, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lgs 81 del 15/06/2015, è consentita in ragione delle evidenti esigenze produttive ed organizzative particolari del settore, ferme restando le altre condizioni normative ed economiche già previste nel richiamato contratto collettivo nazionale.

Si precisa inoltre che non si ritiene di dover limitare ad una percentuale della forza lavoro l'utilizzo di tale forma contrattuale essendo da ritenersi essenziale ed anzi auspicabile per ragioni produttive l'estensione a tutti i tributaristi/ consulenti tributari.

ALLEGATO II

REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DEL TIROCINIO PER L'ACCESSO ALLA PROFESSIONE DI CONSULENTE TRIBUTARIO

Le parti convengono di prevedere discipline specifiche riguardanti lo svolgimento del praticantato per l'accesso alla professione di consulente tributario.

Art. 1

(Modalità di svolgimento del tirocinio)

1. Il praticante deve svolgere un periodo di tirocinio professionale di durata massima 18 mesi, come condizione necessaria per l'ammissione all'esame di abilitazione, frequentando uno studio tributario.
2. Il praticante deve svolgere l'attività di tirocinio in vista della futura professione, oltre a collaborare cercando di rendersi utile nell'attività dello studio con profitto.
3. Il praticante è tenuto ad un'assidua, preferibilmente quotidiana, frequentazione dello studio che non può essere inferiore alle 15 ore settimanali.
4. Per quanto non espressamente previsto ogni sede provinciale/regionale Confael può prevedere diverse previsioni in merito allo svolgimento e la regolarità del periodo di tirocinio.

Art. 2

(Apprendistato di alta formazione e ricerca)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato, disciplinato dall'art. 9 del presente contratto, i soggetti che svolgano il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni.

ALLEGATO III

A) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Tabella 1 Tabella retributiva apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Per i primi 12 mesi	45%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento
Per i mesi successivi fino a 24 mesi	55%	
Per i mesi successivi	65%	

B) Apprendistato professionalizzante

Tabella 2 – Profili professionali, durata e ore di formazione

Profilo professionale	Durata del periodo di apprendistato	Ore complessive formaz.
Livello I e Livello II	30 mesi	260 ore
Livello IIIs e Livello III	36 mesi	270 ore
Livello IV	36 mesi	280 ore

Tabella 3 - Tabella retributiva per l'apprendistato professionalizzante

Per i primi 12 mesi	70%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento
Per i mesi da 13 a 24	85%	
Per i mesi successivi	93%	

C) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Tabella 4 — Tabella retributiva per l'apprendistato di alta formazione e ricerca

Per i primi 12 mesi	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento
Per i mesi da 13 a 24	50%	
Per i mesi successivi	60%	