

C.C.N.L. 29 novembre 2011 (articoli estratti) - **Personale dipendente degli studi professionali**
(sottoscritto da *Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil*)

Visti:

- i ccnl stipulati con Consilp-Confprofessioni nelle date del 10 dicembre 1978 - 12 maggio 1983 - 25 luglio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996;

- i verbali di accordo sottoscritti in data 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004;

- il Protocollo (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

Visti:

- i ccnl stipulati con Confedertecnica nelle date del 19 luglio 1993 - 14 maggio 1996;

- i verbali di accordo sottoscritti in data 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004;

- il Protocollo (sulla formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

Visti:

- i ccnl stipulati con Cipa nelle date del 13 ottobre 1953 - 31 luglio 1968 - 20 dicembre 1978 - 8 marzo 1983 - 21 giugno 1983 - 21 gennaio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996;

- i verbali di accordo sottoscritti in data 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004;

- il Protocollo (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

Visto l'Accordo Nazionale di II Livello per i dipendenti da Studi Odontoiatrici aderenti ad Andi e Aio stipulato in data 12 dicembre 1997.

Visti i Protocolli aggiuntivi al ccnl studi professionali "testo unico" 3 maggio 2006 stipulati da Ancot-Int-Anc-It in data 30 maggio 2006 e da FederAnisap in data 28 gennaio 2008.

Vista la dichiarazione di presa d'atto del Ministero del lavoro circa la positiva conclusione delle trattative per il rinnovo dei ccnl stipulato in data 3 maggio 2006, così come riportata nello specifico verbale del 6 settembre 2006 sottoscritto dalle parti in sede di Ministero del Lavoro.

Visto l'avviso comune e le linee guida (sui ruoli e le sinergie del sistema paritetico/bilaterale sugli ammortizzatori sociali) e sul welfare contrattuale e le linee guida per la gestione degli effetti della crisi nel settore degli studi - delle attività e dei servizi professionali nel territorio) stipulati in data 12 maggio 2009.

Visto l'accordo sulla detassazione del salario di produttività per i lavoratori degli studi professionali e delle società di servizi riconducibili ai liberi professionisti (Confprofessioni) stipulato il 13 aprile 2011.

Si è stipulata la presente ipotesi di ccnl a valere per i dipendenti degli Studi Professionali.

Premessa

Considerati le indicazioni e gli obiettivi così come richiamati e riportati nella premessa generale all'accordo di rinnovo del ccnl del 29 luglio 2008.

Valutati i risultati raggiunti nell'arco di una decennale esperienza di pratica attuazione del modello di relazioni sindacali indicato nel "Verbale di Incontro" redatto e sottoscritto in sede CNEL in data 26 luglio 1999.

Accertato il ruolo ed il valore socio-economico nazionale rappresentato dal Settore attraverso il complesso delle attività professionali esercitate e riferibili sia a quelle ordinistiche sia a quelle non ordinistiche.

Preso atto che le diverse forme di esercizio della libera professione sono allo stato coinvolte dal processo di riforma legislativa, la cui possibile conclusione impegnerà, sia sul versante nazionale che comunitario i diversi soggetti interessati quali: in particolare, le parti sociali, gli Ordini, le Associazioni.

Constatato che al ruolo ed al valore sopra richiamato contribuisce anche la peculiare presenza della forza lavoro, che nel Settore si caratterizza per una sua composizione a maggioranza giovanile, femminile e con scolarità medio alta.

Per tutto quanto sopra le parti hanno definito il presente ccnl quale strumento di governo del modello/sistema di relazioni sindacali, di governo delle strutture paritetiche/bilaterali e, per quanto di sua competenza, di governo degli sviluppi che potranno determinarsi a fronte dei processi di riforma del Settore.

Le parti, con il presente ccnl hanno inteso riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di Mercato del Lavoro finalizzata all'obiettivo di stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro complessivamente intesa valorizzandone, anche tramite specifica formazione, le potenzialità professionali ed occupazionali presenti nel Settore.

Le parti, inoltre, con il presente ccnl hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un riferimento contrattuale per tutto il Settore e quindi da valere per tutti i dipendenti e per tutti gli addetti occupati negli Studi e nelle Attività professionali e intellettuali, così come riportati nella sua sfera di applicazione. A tal fine le parti si impegnano a ridurre il numero dei Contratti collettivi di settore esistenti razionalizzando, così, il sistema di relazioni sindacali.

Le parti, infine, dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, intendono proseguire su tale indirizzo e rafforzarlo ulteriormente anche attraverso la contrattazione decentrata (secondo livello regionale), alla quale viene assegnato anche il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e allo sviluppo economico.

Validità e sfera di applicazione del contratto

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

Il presente ccnl disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge:

- i rapporti di lavoro dipendente;
- i tirocini formativi e di orientamento al lavoro (c.d. stage);
- gli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative, così come richiamate e regolamentate dallo stesso Contratto ai Titoli e agli Articoli di cui agli Istituti "Formazione Lavoro" e "Mercato del Lavoro";
- quanto sarà definito a seguito della conclusione dei lavori di cui al sotto riportato "Impegno a Verbale".

Impegno a verbale

Negli ultimi anni è stato osservato un utilizzo sempre più frequente di rapporti di lavoro flessibili di natura autonoma e un grave problema di disoccupazione giovanile in alcune aree geografiche del Paese.

Le parti si impegnano ad istituire entro un mese dalla data di stipulazione del presente ccnl un gruppo di lavoro composto da esperti, sia di parte datoriale che di parte sindacale, con il compito di studiare e verificare, per il settore degli studi professionali, il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, dei rapporti di apprendistato di alta formazione e di ricerca con riferimento alle figure riferibili al praticantato e, in generale, dei rapporti di lavoro atipici, nonché le differenze tra i fabbisogni del mercato del lavoro, l'offerta formativa e la qualifica delle persone in cerca di occupazione.

I risultati della ricerca costituiranno la base nel definire linee guida per il riconoscimento di un equo compenso e tutele di welfare contrattuale a favore di questi addetti. Le linee guida potranno essere sviluppate anche in collaborazione con il Ministero del lavoro.

Il gruppo di lavoro verificherà inoltre il fenomeno dell'elevato tasso di disoccupazione giovanile in alcune aree geografiche del Paese. I risultati della ricerca costituiranno la base per definire accordi con modalità di emersione e di ingresso nel mercato del lavoro. Questi accordi potranno essere, temporaneamente, anche in deroga alle tutele previste dal presente ccnl.

L'attività del gruppo di lavoro sarà supportata dal sistema di bilateralità del settore e potrà svolgersi in collaborazione con Università, istituzioni ed enti di ricerca in possesso di specifica esperienza. La ricerca si concluderà entro il sesto mese antecedente alla scadenza del presente ccnl al fine delle opportune valutazioni.

Il ccnl si applica a tutte le attività professionali, come sopra definite, appartenenti alle professioni di seguito elencate nelle specifiche "Aree":

A) Area professionale economico-amministrativa - Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B) Area Professionale Giuridica - Avvocati, Notai, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

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

E) Altre attività professionali intellettuali - Si tratta di quelle attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.

Il presente ccnl sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti, fatto salvo quanto previsto in materia di apprendistato per i rapporti già instaurati e ancora disciplinati dalla normativa precedente. Per tutto il periodo della sua validità, il presente ccnl deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

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

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

PARTE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore - Relazioni sindacali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenea

1. Esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore - Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confprofessioni, la Confedertecnica, la Cipa e le OO.SS. di Categoria dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

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

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

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

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

5. studi scientifici e ricerche sul comparto professionale sulle buone prassi in materia di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, su richiesta delle parti stipulanti il presente contratto, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

6. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni professionali e occupazionali, su quelli formativi e, in particolare, sulla riqualificazione professionale;

(...)

8. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore, così come previsti al successivo Titolo II;

9. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della Unione Europea (molestie sessuali, mobbing, stress lavoro correlato);

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

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

2. Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di area professionale e/o di area professionale omogenea - Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "Area professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente art. 1 e nella premessa. Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative alle forme di impiego;
2. esame dei fabbisogni formativi anche raccordandosi, ove nominati, con i “referenti regionali”, così come previsti ai successivi art. 8, per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre al Fondoprofessioni;
3. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, la qualità e la produttività del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d’impiego ed idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame e definizione, entro 12 mesi dalla stipula del presente ccnl, dei nuovi profili professionali facenti parte delle “altre attività professionali intellettuali” di cui alla lettera E del ccnl, ivi compresi quelli dei Quadri, da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale;
5. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal ccnl e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali e dei modelli organizzativi degli studi professionali in linea con le tendenze internazionali del settore;
6. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione e politiche per la conciliazione è delegato alle parti sociali dalla L. n. 53/2000;
7. esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzione di specifici dipartimenti di “Area”, per la partecipazione e/o per la confluenza, ove già costituito ed operativo, dell’Ente bilaterale nazionale di Area professionale nell’Ente bilaterale nazionale di settore;
8. la definizione di specifici accordi in materia di “Sicurezza sul Lavoro” ai sensi della legislazione vigente. Sono fatti salvi quelli già stipulati;
9. la definizione di specifici accordi per l’applicazione e la pratica gestione delle “Attività sindacali” così come demandato, a questo livello, dal presente ccnl;
10. la definizione di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di lavoro ed in materia di contratti a termine.

Titolo II - Strumenti bilaterali nazionali di settore

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

- A) La Commissione paritetica nazionale;
- B) Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità
- C) L’Ente bilaterale nazionale di settore (Ebipro)
- D) Cassa di assistenza sanitaria supplementare (Cadiprof)

3. Commissione Paritetica Nazionale - La Commissione Paritetica Nazionale ha il compito di:

- a) verificare il rispetto delle regole di funzionamento delle Relazioni Sindacali così come definite e riportate ai successivi art. 12;
- b) esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente ccnl.

La Commissione Paritetica è composta di 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro (quattro Confprofessioni, uno Confedertecnica e uno Cipa) e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (due Filcams-Cgil, due Fisascat-Cisl e due Uiltucs-Uil), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti.

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

La Commissione Paritetica è costituita presso l’Ente bilaterale nazionale di Settore. La Commissione opererà con le seguenti procedure e modalità:

1. per lo svolgimento dei compiti di cui al punto a, la Commissione si riunirà periodicamente secondo quanto definito da apposito regolamento;
2. per quanto previsto dal punto b:
 - I. alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali ad esse facenti capo, nonché gli Organismi delle strutture paritetiche/bilaterali costituite dalle parti firmatarie del presente ccnl (Enti - Fondi - Casse);
 - II. all’atto della presentazione dell’istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all’esame della controversia;

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

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

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

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

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

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

3. per esercitare la sua attività la Commissione Paritetica potrà dotarsi di gruppi di lavoro con esclusiva competenza tecnica.

5. Ente bilaterale nazionale di settore - L'Ente bilaterale nazionale di settore costituisce lo strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli indirizzi/obbiettivi richiamati in premessa al presente ccnl, è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.

L'Ente bilaterale nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza in coerenza con quanto previsto anche dall'art. 12:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio - economico del settore, delle varie Aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il ccnl il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2;

B. studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondoprofessioni, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C. specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e Internazionali, nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

D. le procedure per attivare - coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (Fondoprofessioni) di cui all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, sottoscritto tra Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil - la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;

E. tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

F. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del ccnl e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le pari opportunità";

(...)

H. 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;

(...)

J. 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 assunte funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al D.Lgs. n. 81 del 2008 allegato al presente ccnl.

K. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;

(...)

M. la specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali;

N. gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente bilaterale nazionale di Settore;

O. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente bilaterale nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;

P. 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;

(...)

R. le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;

L'Ente bilaterale nazionale di settore ha, inoltre, il compito di ricevere ed elaborare, anche a fini statistici:

S. gli accordi di secondo livello di settore;

T. gli accordi forniti dalle singole strutture professionali e/o dalle varie Aree professionali, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";

U. i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani.

V. 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 3, 4 e 8 del presente ccnl;

W. 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.

6. Costituzione dell'Ente bilaterale nazionale di settore - Gli organi di gestione dell'Ente bilaterale nazionale di settore sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione dell'Ente bilaterale nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili alle aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente ccnl.

L'Ente bilaterale nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento.

Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al ccnl.

Al riguardo, fatto salvo quanto previsto al punto 7 del precedente art. 2 circa le modalità di partecipazione e/o per la confluenza nell'Ente bilaterale nazionale di settore degli "Enti Bilaterali di Area professionale" già costituiti, le parti, in coerenza con quanto previsto al successivo art. 7, concordano che tali Enti dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente bilaterale nazionale di Settore.

Titolo III - Relazioni sindacali a livello decentrato

Premessa

Preso atto che il settore, con la sua struttura economica/organizzativa articolata sul territorio nazionale, allo stato, risulta coinvolto dalla prevedibile ristrutturazione derivante dai processi di riforma che investono tutti i comparti delle attività professionali in Italia.

Valutato che la conclusione di tali processi, visto l'intreccio e la necessaria armonizzazione tra la situazione giuridica/legislativa italiana e quella internazionale, in particolare europea, si ipotizza di durata medio/lunga e comunque nel corso di vigenza del presente ccnl.

Constatato che tale ipotesi temporale, non eludibile per l'avvio di un riassetto più stabile del settore, ha posto le parti nella necessità di definire un modello di struttura contrattuale che, nell'immediato e nell'arco della sua vigenza, rispondesse anche all'esigenza di governo e di gestione di tale riassetto.

Considerata inoltre la rilevanza che il livello decentrato assume nell'ambito dei "Sistema di relazioni sindacali".

Tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto che per la vigenza del presente contratto, quale punto di riferimento per tutti gli addetti del Settore, la soluzione atta a rendere esigibile l'esercizio delle relazioni sindacali a livello decentrato trovi coerente e funzionale definizione con quanto stabilito nei successivi articoli del presente Titolo.

8. Secondo livello di contrattazione - Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello regionale per l'intero settore. A questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

A) Diritti di informazione

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

B) Confronto con le istituzioni regionali/territoriali

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali

per il coordinamento delle attività formative promosse dalle regioni, nonché quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o dal "Fondoprofessioni" sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

C) Materie di accordi regionali

La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.

(...)

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

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui agli articoli da 27 a 33 del presente ccnl criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore;
- eventuali altre materie lavoristiche quali lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

Per l'eventuale sostituzione dei lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione degli accordi sopra richiamati, valgono le norme previste all'art. 53 del presente ccnl.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera B) del presente articolo, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lettere a), b) e d) dell'art. 23 del presente ccnl.

A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- Ente Bilaterale Regionale, con gli scopi e le modalità previste alla lettera "O" del precedente art. 5;

(...)

- Referenti regionali e/o territoriali di Area professionale e/o di Area professionale omogenea e/o di settore e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti di raccordo con i Comitati paritetici del Fondoprofessioni (Facilitatori) 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. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al "Fondo" e all'Ente bilaterale nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale;

- Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs. n. 81 in materia di salute e sicurezza.

A questo livello, infine, fatta salva la possibilità di accordi sulle diverse materie che il presente ccnl demanda a tale livello, potranno essere elaborate, proposte di progetti formativi coerenti con i fabbisogni individuati nel territorio Regionale.

Oltre a quanto elencato in precedenza sono oggetto della contrattazione territoriale anche le seguenti materie:

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, qualità delle prestazioni, redditività e innovazione;
- contratto di lavoro a termine;
- lavoro a tempo parziale;
- orario di lavoro;
- apprendistato;
- tirocini formativi e di orientamento (stage);
- contratti di inserimento;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare);
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale;
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali;
- sicurezza dei lavoro;
- ogni altra competenza affidata in futuro dalle parti firmatarie del presente ccnl alla competenza territoriale;

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

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:

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

2. Per i lavoratori, da un rappresentante della Filcams-Cgil o della Fisascat-Cisl o della Uiltucs-Uil firmatarie del presente ccnl e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;

3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvedere a comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante.

4. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'Ente Bilaterale Regionale o In altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente bilaterale nazionale.

B) Procedura

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

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

3. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione provvedere entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione, il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni.

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

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

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

7. In caso di mancato accordo, si dovrà redigere apposito verbale che dovrà contenere:

a) le questioni della controversia;

b) le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al ccnl sia ad eventuali accordi di secondo livello;

c) le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;

d) la proposta di definizione della controversia formulata dalla "Commissione" e i motivi del mancato accordo;

e) la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione;

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

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

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

11. Collegio arbitrale - 1. Ove il tentativo di conciliazione di cui ai precedente art. 10, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

12. Funzionamento delle relazioni sindacali - Contributi finalizzati - Procedure -

Premessa

L'evoluzione del modello/sistema di Relazioni Sindacali, così come definito nella prima parte del ccnl, ha prodotto, nell'arco della sua gestione (2004-2010), la costituzione di strumenti paritetici/bilaterali nazionali finalizzati sia alla corretta applicazione del ccnl (Commissione Paritetica Nazionale), che al compito di formulare progetti di azioni positive per il raggiungimento delle pari opportunità (Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità), nonché la costituzione degli strumenti paritetici/bilaterali finalizzati e funzionali alla crescita professionale, alle tutele sociali e all'offerta di servizi a favore degli addetti al Settore quali: la formazione continua (Fondoprofessioni anno 2003) - l'assistenza sanitaria complementare (Cadiprof anno 2003) - la previdenza integrativa (Previprof anno 2007) - un sistema plurimo di servizi qualitativi (Ebipro anno 2009) e in materia di ammortizzatori sociali.

Nel corso di tale esperienza si è più volte manifestata l'esigenza di ricercare sinergie tra gli strumenti/strutture costituite ed al riguardo si è convenuto di operare definendo, di volta in volta, specifiche intese, attraverso le quali è stato possibile gestire la pratica attuazione di quanto previsto al Titolo V del ccnl (Tutele e Welfare contrattuale).

Allo stato, anche a fronte delle recenti novità legislative e di una loro possibile evoluzione, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli, funzioni e compiti degli strumenti/strutture costituite al fine di rendere maggiormente utile, efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (datori di lavoro - lavoratori), la gestione delle competenze contrattualmente e statutariamente assegnate ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del Settore.

Pertanto, trascorsa l'esperienza sopra sintetizzata, si è posta la questione di un riassetto organico e coordinato della bilateralità i cui criteri di indirizzo siano orientati secondo alcune fondamentali linee direttrici quali:

1. avviare e completare il decentramento organizzativo attraverso la contrattazione di II livello ed in tale contesto addivenire alla costituzione degli Enti Bilaterali Regionali;

2. specializzare, razionalizzare e rendere efficienti gli strumenti/strutture paritetici/bilaterali, concentrando gli sforzi verso obiettivi prioritari, ottimizzando la loro gestione;

3. eliminare le attività non caratteristiche e improprie alle specifiche missioni delle strutture, in particolare eliminare le eventuali duplicazioni.

Sulla base della premessa, per una funzionale gestione della bilateralità e del modello/sistema di Relazioni Sindacali le Parti hanno individuato i seguenti ruoli e compiti:

Governance

A) Ruolo delle Parti Sociali

- definizione degli indirizzi strategici e gestionali della bilateralità;
- definizione delle regole per le nomine negli Organi;
- revisione degli Statuti e dei Regolamenti delle strutture paritetiche/bilaterali in conformità agli statuti tipo di Cadi-prof e di Ebipro allegati al presente ccnl ;
- definizione delle normative contrattuali applicabili agli addetti occupati nelle strutture bilaterali (Enti - Fondi - Casse);

• definizione delle modalità per un confronto permanente tra le parti sociali volto al monitoraggio e alla verifica degli indirizzi strategici definiti nella bilateralità, assegnando alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 3 del ccnl, sia la definizione di tali modalità che lo svolgimento di tale compito. Al riguardo, così come richiamato al punto 1) dello stesso art. 3 la "Commissione" predisporrà uno specifico regolamento di funzionamento da depositare c/o l'Ente bilaterale nazionale.

• definizione delle aree geografiche a cui assegnare veste e ruolo di Ente Bilaterale Regionale.

B) Compiti degli Organi

- attuazione degli indirizzi strategici e gestionali definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti sociali dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;

- azioni per favorire lo sviluppo qualitativo e quantitativo della bilateralità attuando anche tutte le possibili sinergie che il modello/sistema consente, coordinandosi tra le diverse strutture, in particolare, per le attività da svolgere nei confronti delle Istituzioni;
- azioni per favorire l'installazione e l'utilizzo di sistemi informatici che permettono di dialogare tra le diverse strutture;
- attuazione di una metodologia di raccolta dati di tutte le strutture che consenta l'ottimizzazione gestionale sia della promozione funzionale all'adesione delle strutture/strumenti bilaterali che ad indispensabili informazioni per favorire al meglio la stipula di convenzioni quali prodotti e/o servizi da offrire agli addetti al Settore;
- utilizzazione dei dati raccolti finalizzata alla costruzione di una banca dati che possa assumere la configurazione di "Fonte Informativa" del modello/sistema delle attività professionali;

C) Ruolo e Compiti dell'Ente bilaterale nazionale (Ebipro)

Premesso:

- che le attività assegnate all'Ente bilaterale nazionale hanno anche il compito di contribuire a valorizzare il decentramento del modello/sistema di Relazioni Sindacali;
- che tale modello/sistema, nell'ambito della prevista contrattazione di II livello, consente la costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale.

Per tutto quanto sopra l'Ente bilaterale nazionale svilupperà le seguenti funzioni:

- monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali;
- supporto agli Enti Bilaterali Regionali per la redazione degli Statuti e dei loro rispettivi regolamenti, verificandone la coerenza con quello Nazionale;
- interfaccia con gli Enti Bilaterali Regionali per il monitoraggio dell'attuazione dei loro compiti, delle loro attività e dell'andamento gestionale;
- proponente di riferimento per l'adozione di uno schema unico di bilancio e le relative strumentazioni tecniche, da valere per tutti gli Enti Bilaterali Regionali, redatto secondo le regole indicate per i bilanci degli Enti, dei Fondi e delle Casse;
- soggetto che predisporrà, annualmente, una relazione per le parti sociali che illustri per gli Enti Bilaterali Regionali:
 - le buone prassi;
 - le gestioni di eccellenza evidenziando le eventuali criticità, anche ai fini di individuare possibili soluzioni;
 - il risultato del monitoraggio sulla regolarità contributiva.

D) Ruolo e Compiti dell'Ente Bilaterale Regionale (Ebipro/R)

In coerenza con quanto disposto al precedente punto C), gli Enti Bilaterali Regionali, così come saranno geograficamente costituiti, dovranno attuare sia quanto ad essi assegnato dal ccnl, dalla contrattazione di II livello e dai loro rispettivi Statuti che quanto ai punti di seguito esplicitati:

- trasmettere, annualmente, all'Ente bilaterale nazionale, copia del bilancio di pertinenza redatto secondo lo schema unico di cui alla lettera C);
- qualora le entrate dell'Ente Regionale non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli Statuti, lo stesso Ente Regionale, congiuntamente a quello Nazionale, dovranno sottoporre alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'art. 3 del ccnl, un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.

Titolo IV - Attività sindacale

14. Rappresentanze Sindacali - Rappresentanze Sindacali Unitarie - Ai fini della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, (RSA) fatta salva l'applicabilità delle L. n. 300/1970, nelle strutture lavorative del settore dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che ove nelle strutture lavorative con i requisiti di cui sopra, venga avanzata richiesta di costituzione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) si farà riferimento allo specifico regolamento che sarà definito nel corso di vigenza del presente ccnl.

Titolo V - Tutele e welfare contrattuale

Premessa

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

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

Utile al perseguimento di questi obiettivi può essere la scelta di applicare, con il coinvolgimento pieno di tutta la struttura lavorativa, standards nazionali o internazionali, modelli organizzativi e sistemi di qualificazione relativi alla

gestione della salute, dell'ambiente e della qualità anche attraverso i relativi sistemi di certificazione e asseverazione (articoli 27, 30 e 51 del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 106/2009).

Altrettanto strategico, per la tutela della persona del lavoratore e per la modernizzazione del sistema di relazioni sindacali e di lavoro del settore, è il ruolo del sistema di welfare negoziale assicurato dalla bilateralità che eroga ai lavoratori prestazioni contrattuali obbligatorie, così come precisato nell'art. 7 del presente ccnl.

16. Tutela della dignità della persona sul lavoro - Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti in coerenza con quanto richiamato all'art. 1 punto 9, si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

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

18. Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro - Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti a livello di Area professionale e/o di Area professionale omogenea le parti rinviando allo specifico accordo, allegato al presente contratto, l'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.

Titolo VI - Formazione

21. Obiettivi della formazione - Constatato che lo sviluppo e la gestione della formazione assumono rilevanza anche a fronte del processo di riforma e di riorganizzazione del settore.

Considerato che tali processi produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie Aree professionali.

Tenuto conto, inoltre, dei processi di unificazione europea e del connesso tema dell'armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio e dei titoli per l'esercizio delle attività professionali specializzate.

Tutto ciò premesso, le parti considerano la "Formazione" una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.

A tale fine, fermi restando i ruoli ed i compiti che in tema di "Formazione Professionale" sono demandati ai vari livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello regionale, così come previsto dal presente ccnl, le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;

2. adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste degli Studi professionali e/o delle società di servizi professionali operanti nel settore;

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

4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;

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

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

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

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

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

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

Titolo VII - Orientamento e formazione al lavoro

24. Tirocini formativi e di orientamento - Ai tirocini formativi e di orientamento, si applicano le normative regionali di riferimento e, in mancanza, le disposizioni cui all'art. 18 della L. n. 196/1997 e al relativo decreto di attuazione (D.M. 25 marzo 1998 n. 142) e dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011.

La materia potrà essere oggetto della contrattazione di secondo livello.

Titolo VIII - Mercato del Lavoro

25. Forme e modalità di impiego - Le parti, con la definizione del presente titolo, hanno inteso rispondere alla necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, gli strumenti volti a soddisfare le esigenze sia delle strutture lavorative del settore che dei lavoratori addetti. Obiettivo condiviso è quello di stabilizzare, qualificare e fidelizzare la forza lavoro del settore, valorizzando le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

In tale contesto e tenuto conto della peculiarità del settore, le parti, nel riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di mercato del lavoro, hanno convenuto sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego in appresso elencate.

Al riguardo, considerata la prassi da sempre praticata e consolidata anche con specifici accordi stipulati presso il Ministero del Lavoro, le parti si impegnano ad operare, nel corso di vigenza del presente contratto, alla possibile modifica e/o integrazione e/o armonizzazione di quanto dallo stesso definito in tema di "Mercato del Lavoro" con i risultati dell'esperienza praticata e/o con le eventuali ulteriori norme che potranno essere emanate quali atti legislativi conseguenti agli indirizzi generali assunti dal Governo italiano.

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

- Lavoro a tempo pieno e indeterminato
- Apprendistato
- Lavoro a tempo parziale (Part - Time)
- Lavoro ripartito (Job - Sharing)
- Contratto a tempo determinato
- Telelavoro
- Contratto di inserimento al lavoro
- Somministrazione del lavoro e lavoro intermittente (Job on call)

Titolo IX - Apprendistato

26. Disciplina dell'apprendistato - L'apprendistato è disciplinato, nelle sue quattro articolazioni tipologiche, dal D.Lgs. n. 167/2011 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

27. Disciplina comune dell'apprendistato - La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo.

A. Contratto di apprendistato

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

L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo. Qualora sia consentito dalla normativa regionale, il piano formativo individuale potrà essere definito e firmato anche entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso. I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente ccnl purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

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.

C. Retribuzione

È vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. (...)

D. Tutor

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

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

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

E. Piano formativo e formazione

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

Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome, la formazione trasversale è basata su:

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

F. Registrazione della formazione

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

I. Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, Fondoprofessioni concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. A tal fine, le parti adegueranno il regolamento di Fondoprofessioni 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 Fondoprofessioni potrà, inoltre, essere introdotta una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria; le parti si impegnano a tal fine di incontrarsi per definire le relative modalità e l'entità della contribuzione.

J. Requisiti e capacità formativa

Le parti riconoscono che 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 si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale Ebipro o da Fondoprofessioni.

28. Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale - In attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, le parti firmatarie del presente ccnl, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente. È demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni o dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

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

29. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere -

A) Durata e percorso formativo

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

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

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

Per garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'allegato B le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive e, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate. Le parti firmatarie del presente ccnl manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente ccnl.

B) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning 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.

C) Formazione professionalizzante e di mestiere

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

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

30. Apprendistato di alta formazione e ricerca -

A) Durata e percorso formativo

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

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo. Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

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

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

31. Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali - L'art 5, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011 introduce la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato. Le parti definiscono l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

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

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

33. Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato - Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. n. 196/1997 e al D.Lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente ccnl, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre, si applicherà, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011. Le parti firmatarie del presente ccnl si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

A tal fine le parti si impegnano inoltre, entro quindici giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, a istituire una Commissione paritetica con il compito di definire un avviso comune avente ad oggetto le linee guida per l'applicazione uniforme dell'apprendistato sui territorio nazionale e, segnatamente, il quadro normativo di riferimento (durata, trattamento normativo e retributivo), i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione aziendale applicando quanto demandato alla contrattazione collettiva e alla bilateralità dalia normativa di legge.

Titolo XI - Lavoro ripartito (job-sharing)

51. Definizione e modalità di impiego del lavoro ripartito - 1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

(...)

Dichiarazione a verbale - Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

Titolo XII - Contratti a tempo determinato

52. Modalità e causali di impiego - Conformemente alle normative di legge, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere liberamente stipulato per il soddisfacimento di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

(...)

53. Contratto a tempo determinato per sostituzione congedi parentali "L. 53/200" o sostituzione di lavoratori assenti - Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

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

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

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

to a dimostrazione della scuola e della classe frequentata. La documentazione può essere presentata anche tramite auto-certificazione.

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

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

Titolo XIII - Telelavoro e/o lavoro a distanza

Premessa

Le parti, in coerenza con gli obbiettivi assunti e richiamati all'art. 25 del ccnl riconoscono nel Telelavoro e nel lavoro a distanza un espletamento di prestazioni lavorative che, nell'interesse comune, considerano opportuno regolamentare mediante norme e procedure contrattuali. Ciò al fine di addivenire ad una disciplina dell'Istituto rendendolo funzionale alla struttura organizzativa del Settore, nella quale già risulta essere praticato.

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

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

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

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

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

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

55. Sfera di applicazione - Il presente Istituto si applica ai lavoratori del Settore il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente ccnl.

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

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. Volontarietà delle parti;
2. Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. Garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
6. Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
7. Assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

64. Formazione - Le Parti, nei 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 ai telelavoro.

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

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

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

66. Postazioni di lavoro - 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.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.

Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

68. Misure di protezione e prevenzione - In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

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

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

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

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

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

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

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

Titolo XIV - Contratto di inserimento

Premesso che i professionisti e gli studi professionali sono tuttora esclusi dalla possibilità di poter assumere lavoratori con un contratto di inserimento, le parti convengono di disciplinare questa forma contrattuale per i datori di lavoro liberi professionisti di cui alla circolare Inps n. 10/2008 e le imprese di servizi che applicano il presente ccnl.

70. Definizione e modalità di impiego del contratto di inserimento - Le parti, in linea con l'Accordo per la formazione (intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali) firmato il 18 febbraio 2010, si danno atto che è necessario poter disporre di strumenti che permettano di facilitare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori e in particolare lavoratori over 50, giovani e donne, il contratto di inserimento è disciplinato dagli articoli 54-59, D.Lgs. n. 276/2003, dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 e dal presente articolo.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età con i requisiti di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo della impresa o società di servizi che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nei corso degli ultimi dodici mesi, le medesime mansioni nella stessa categoria professionale per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

in relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Il contratto dovrà contenere:

- a) la durata;
- b) l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- c) l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- d) la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento della prestazione di lavoro, ferme restando le ore di formazione ivi previste. Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contrat-

ti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria professionale per le medesime mansioni nei 12 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro. La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto e potrà assolvere gli obblighi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 se svolti nell'ambito dei percorsi formativi appositamente definiti e riconosciuti (durata, contenuti e modalità) dall'accordo Stato-Regioni.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Per il periodo oggetto del contratto di inserimento i datori di lavoro garantiranno lo stesso trattamento economico - normativo spettante per gli altri lavoratori dipendenti con eguale qualifica. (...)

Dichiarazione a verbale - Le parti si attiveranno presso il Ministero del lavoro per equiparare anche gli studi professionali ai datori di lavoro che possono assumere lavoratori con contratto di inserimento.

71. Somministrazione di lavoro e lavoro intermittente - Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge articoli 20-28, D.Lgs. n. 276/2003).

PARTE SECONDA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo XVII - Orario di lavoro

75. Orario normale settimanale - La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66. (...)

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

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

A. Orario settimanale su 5 (cinque) giorni

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

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

(...)

B. Orario di lavoro su 6 (sei) giorni

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta

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

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

78. Lavoro notturno - Le parti, visto il D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del Settore, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea oppure dalla contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto il su citato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatto salvo il "Campo di applicazione", la "Tutela della Salute" e la "Comunicazione del Lavoro Notturno" di cui agli articoli 1, 5, e 10 del su detto "Decreto", potranno disciplinare, con apposite norme, i contenuti delle tematiche così come riportate nei restanti articoli dello stesso "decreto"; quali: Art. 2 Definizioni - Art. 3 Limitazioni al lavoro notturno - Art. 4 Durata della prestazione - Art. 6 Trasferimento al lavoro diurno - Art. 7 Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva - Art. 8 Rapporti sindacali - Art. 9 Doveri di informazione - Art. 11 Misure di protezione personale e collettiva.

Titolo XVIII - Lavoro straordinario

79. Norme generali del lavoro straordinario - Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

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

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

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

Titolo XIX - Riposo settimanale e festività

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

82. Festività - (...)

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

Titolo XX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze

86. Permessi per handicap (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni) - (...)

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lett. c) [tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'Inps]. Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata. Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

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

87. Permessi per donatori di sangue - Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967, articoli 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.

Titolo XXI - Ferie

92. Normativa retribuzione ferie - Normativa per cessazione di rapporto - Irrinunciabilità - Richiamo lavoratore in ferie - (...)

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

(...)

Titolo XXIII - Malattie e infortuni

100. Infortunio - Le attività lavorative di cui ai presente contratto sono tenute ad assicurare presso l'Inail contro gli infortuni sui lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Nota a verbale

Gli articoli dal 95 al 105 si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Titolo XXIV - Gravidanza e puerperio

Le parti, vista la L. n. 53 dell'8 marzo 2000, concernente i "Congedi Parentali", hanno convenuto sull'opportunità di aggiornare la disciplina contrattuale di tale Istituto integrandola ed armonizzandola con le specifiche norme innovative contenute nella suddetta legge e del D.Lgs. n. 151/2001.

106. Normativa - (...)

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

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

(...)

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

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

Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro.	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. Inps n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lettere c e d, D.Lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'Inps dall'art. 74 della L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. 28 febbraio 1980, n. 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente art. 120.	Copertura al 100%
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto.

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

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

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

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

Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

<i>Genitore</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo godimento</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità di integrazione da parte dell'interessato.

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

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

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

Allattamento (riposi orari)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi è dovuta dall'Inps una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della L. 9 dicembre 1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale,, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

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

Malattia del bimbo

Genitore	Durata e periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della L. 8 marzo 2000, n. 53.	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte

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

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

Titolo XXXIII - Norme disciplinari

134. Obbligo del prestatore di lavoro - Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

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

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

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

138. Provvedimenti disciplinari - Fermo restando quanto previsto dall'art. 89 del presente contratto sulle assenze ingiustificate del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

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

Secondo quanto previsto dall'art. 2119 del Codice civile e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento per giusta causa) si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Le parti del presente contratto individuano come tali:

(...)

- 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;

(...)