



**SISTEMA COMMERCIO
E IMPRESA**

*Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi,
delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese*

Via Fucino, 6 - 00199 ROMA

C.C.N.L. STUDI PROFESSIONALI

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA

Sede Operativa: Via Olivetti n. 17 - 26013 - Crema

Sede Legale: Via Fucino n. 6 - 00199 - Roma

Tel: 0373/259656 - Fax: 0373/254957 - Mail: segreteria@sistemacommercio.it

STUDI PROFESSIONALI

Il giorno 02 gennaio 2007 presso CONFIMPRESA

TRA

CONFIMPRESA – Confederazione Italiana della Piccola Media Impresa e

dell'Artigianato – rappresentata dal presidente nazionale Riccardo Ghelli, assistito dal segretario generale Diego Giovinazzo e con l'intervento di:

Confimpresa – Settore professioni sanitarie, rappresentata dal responsabile nazionale Claudio Palma

Confimpresa – Settore professioni economico-giuridiche, rappresentata dal responsabile nazionale Roberto Nardella

Confimpresa – Settore professioni delle costruzioni rappresentata dal responsabile nazionale Rosetta Caserio

COI-AIOG – Cenacolo Odontostomatologico Italiano -Associazione Italiana di Odontoiatria Generale – rappresentata dal presidente nazionale Giulio Cesare Leghissa

A.E.C.P. - Associazione Italiana degli Esercenti e Commercianti delle Attività del terziario e del Turismo e dei Servizi – rappresentata dal vice presidente nazionale Riccardo Ferretti, con delega del presidente nazionale Marco Palombi

CIFA – Confederazione Italiana Federazioni Autonome – rappresentata dal Vice Presidente Micheleantonio Raimondo Patti

FEDARCOM – Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti, commercianti, operatori del turismo, artigiani e piccole e medie imprese – rappresentata dal Segretario Generale Emanuele Cafà

FEDERTERZIARIO rappresentata dal Presidente nazionale Francesco Franco

SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA - rappresentata dal delegato Diego Moscheni

E

LA FESICA CONFISAL RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE BRUNO MARIANI CONGIUNTAMENTE AL RESPONSABILE FESICA CONFISAL COMPARTO STUDI PROFESSIONALI SIG.RA FULVIA MAGENGA

LA CONFISAL FISAL RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO NAZIONALE AGGIUNTO CLAUDIO TROVATO

CON L'ASSISTENZA DELLA CONFISAL RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO GENERALE MARCO PAOLO NIGI

1

si è stipulato

il presente CCNL da valere per i dipendenti degli Studi professionali.

Parte I

Titolo I

PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie in qualità di OO.SS. comparativamente più rappresentative ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione del lavoro.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo di lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulle evoluzioni del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambienti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

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

 

Parte II

Titolo I

SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ, DECORRENZA, DURATA

art. 1. - Sfera di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra tutti gli studi professionali, anche se gestiti in forma singola, associata o societaria e il relativo personale dipendente delle seguenti specificità settoriali: professioni legali, professioni tecniche, professioni sanitarie, professioni economico-amministrative, professioni specializzate, operatori dell'opinione pubblica, professioni artistico-culturali e scientifiche.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente CCNL:

- A) i laureati o diplomati, iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli, o elenchi speciali, che svolgono negli Studi autonoma attività professionale;
- B) i laureati o i diplomati che svolgono negli studi pratica o tirocinio professionale (praticanti, coadiutori notarili, ecc.) esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali.

art. 2 - validità del contratto

Gli studi professionali che intendono applicare il presente CCNL devono inviare all'Ente Bilaterale E.BI.NA.S.PRI. (vedi *parte III - Titolo II*) richiesta di adesione.

Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma da parte dell'Ente Bilaterale.

art. 3. - decorrenza e durata del contratto

Il presente contratto decorre dal 01 gennaio 2007 ed avrà scadenza il 31 dicembre 2011 per quanto concerne la parte normativa e il 31 dicembre 2009 per quanto concerne la parte economica.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a.r. almeno 4 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.

Le parti si impegnano ad incontrarsi 3 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

art. 4. - condizioni di miglior favore.

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.

art. 5. - Classificazione del personale

Il personale addetto agli studi tecnici professionali è classificato su 6 livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore e articolata in qualifiche e profili suddivisi e collocati in 3 aree professionali così definite:

- A) Area amministrativa e giuridica
- B) Area tecnica
- C) Area medico-sanitaria

A) AREA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA E GIURIDICA

Quadri

1° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali e autonomia d'iniziativa.

2° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dello studio nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti quali:

- analisti CED (Centro Elaborazione Dati);
- analisti di costi aziendali;
- capi uffici tecnici o amministrativi;
- bilancisti (coloro che dal bilancio di verifica compiono autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative);
- investigatori privati dopo 3 anni di permanenza nel 3° livello;
- capi ufficio;

3° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di Concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto;
- addetti all'inserimento dati su elaboratore elettronico
- corrispondenti in lingue estere;
- programmatori di applicativi per elaboratori elettronici;
- addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali;
- segretari di concetto;
- segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela;
- messi notificatori;
- addetti all'elaborazione di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni;
- addetti all'amministrazione del personale delle aziende in forma autonoma e completa;
- traduttori e interpreti;
- primanotisti e codificatori;
- investigatori privati dopo 3 anni di permanenza nel 4° livello Super;
- redattori rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione.

4° livello Super.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

- stenodattilografi;

- segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela;
- addetti alla compilazione di libri-paga, dei contributi e della relativa modulistica che con adeguata esperienza operino sulla base di schemi predeterminati;
- contabili d'ordine addetti a scritture contabili in partita doppia;
- investigatori privati.

4° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

- dattilografi;
- autisti;
- centralinisti telefonici;
- operatori meccanografici su applicativi di elaboratori elettronici;
- contabili d'ordine;
- primanotisti d'ordine;
- archivisti;
- schedaristi;
- addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
- addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;
- addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni e visure presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati;
- informatori commerciali;
- redattori di rapporti informativi che operino su schemi prestabiliti senza discrezionalità di valutazione.

5° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie;
- fattorini;
- uscieri.

B) AREA PROFESSIONALE TECNICA

Quadri

1° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali e autonomia d'iniziativa.

2° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia d'iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dello studio nonché con eventuali responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento controllo dell'attività di altri dipendenti quali:

- analisti CED;
- analisti di costi aziendali;
- capi uffici tecnici o amministrativi progettisti;
- progettisti disegnatori;
- capi laboratorio
- capi missione

3° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto;
- disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi;
- corrispondenti in lingue estere;
- programmatori meccanografici;
- segretari di concetto;
- segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela;
- addetti all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa
- traduttori e interpreti
- addetti all'elaborazione di computi tecnico-estimativi
- assistente di cantiere
- sperimentatori
- rilevatori
- sperimentatori tecnici

4° livello Super.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

- stenodattilografi;
- segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela;
- tecnici preparatori di laboratorio geologici;
- disegnatori lucidisti;
- operatori strumentisti.

4° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisiti, quali:

- dattilografi;
- autisti;
- centralinisti telefonici;
- operatori meccanografici su applicativi di elaboratori elettronici;
- perforatori e verificatori di schede;
- contabili d'ordine;
- primanotisti;
- archivisti;
- schedaristi;
- addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
- addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
- addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie e elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati;
- esecutori delle prove di laboratorio e addetti alla registrazioni dei dati di campagna.

5° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie;
- fattorini;
- usciери;

C) AREA PROFESSIONALE MEDICO-SANITARIA

Quadri

1° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

2° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali e/o creative, con autonomia d'iniziativa nell'ambito delle direttive generali del titolare dello studio nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti quali:

- analisti CED;
- capi uffici tecnici e amministrativi;
- laureati addetti ai prelievi, all'istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettro-encefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica;
- ortottisti (assistenti di oftalmologia);
- igienisti dentali muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (DM Sanità 26.1.88 n. 30 - DM Sanità 14.9.94 n. 669 - DM Ministero Università 24.7.96) - profilo regolato dal decreto 137 del 15 marzo 1999 - G.U. 18-05-1999, n. 114)
- podologi muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (professione sanitaria riabilitativa - DM 14.09.1994, n. 666 - G.U. 03.12.1994, n. 283 - profilo regolato dalla legge 10 agosto 2000, n. 251, articolo 2, comma 1)
- primo odontotecnico
Appartengono a questo livello gli odontotecnici muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge che, alle strette dipendenze del datore di lavoro, svolgono mansioni così come previste ai livelli 3,4 e 4S; che abbiano praticato con profitto aggiornamenti professionali acquisendo un alto profilo professionale specialistico e che svolgano anche funzioni di coordinamento in tema di organizzazione di uno o più reparti del laboratorio con significativi margini di autonomia.
- assistenti di studio odontoiatrico (ASO) specializzati
Appartengono a questo livello gli addetti specializzati che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni così come previste ai livelli 3,4 e 4S; che abbiano praticato con profitto aggiornamenti professionali certificati in uno o più campi delle mansioni dei livelli precedenti acquisendo un alto profilo professionale specialistico e che svolgano anche funzioni di coordinamento in tema di organizzazione dello studio con significativi margini di autonomia.

3° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

- contabili di concetto;
- analisti chimici;
- terapisti di riabilitazione;
- segretari di concetto;

- segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela;
- infermieri professionali;
- tecnici di laboratorio;
- addetti all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa;
- tecnici radiologi
- tecnici di ortopedia
- optometristi;
Appartengono a questo livello gli optometristi che, alle strette dipendenze del datore di lavoro, svolgono mansioni professionali così come previste ai livelli inferiori, ma che svolgano anche:
 - attività di ginnastica oculare
 - la misurazione della vista
- odontotecnici;
Appartengono a questo livello gli odontotecnici che, alle strette dipendenze del datore di lavoro, svolgono mansioni così come previste ai livelli 4 e 4S, ma che abbiano praticato con profitto aggiornamenti professionali acquisendo un alto profilo professionale specialistico.
- assistenti di studio odontoiatrico (ASO);
Appartengono a questo livello gli addetti che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni così come previste ai livelli 4 e 4S, ma che abbiano praticato con profitto aggiornamenti professionali certificati in uno o più campi delle mansioni dei livelli precedenti acquisendo un alto profilo professionale specialistico.

4° livello Super (4S)

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, quali:

- stenodattilografi;
- segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela;
- tosatori;
- infermieri generici;
- esecutori prove di laboratorio;
- primo assistente di optometria
Appartengono a questo livello gli optometristi che, alle strette dipendenze e su indicazione del datore di lavoro, svolgono mansioni professionali così come previste al livello inferiore, ma che dimostrino specifiche capacità ed attitudini nello svolgimento di parti delle mansioni di 4° livello.
- primo assistente di odontotecnica
Appartengono a questo livello gli odontotecnici che, alle strette dipendenze del datore di lavoro, svolgono le mansioni di assistenza alla realizzazione del manufatto odontotecnico.
- primo assistente di podologia
Appartengono a questo livello gli addetti che, alle strette dipendenze del podologo, svolgono mansioni, comunque acquisite, così come previste al livello inferiore, ma che dimostrino specifiche capacità ed attitudini nello svolgimento di parti delle mansioni di 4° livello.
- primo assistente di studio odontoiatrico (ASO)
Appartengono a questo livello gli addetti che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni professionali comunque acquisite, così come previste al livello inferiore, ma che dimostrino specifiche capacità ed attitudini nello svolgimento di parti delle mansioni di 4° livello.

4° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche comunque acquisite, quali:

- dattilografi;

- autisti;
- centralinisti telefonici;
- contabili d'ordine addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine;
- addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori;
- addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati;
- addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici;
- massaggiatori;
- assistenti di optometria

Appartengono a questo livello gli **optometristi** che, alle strette dipendenze e su indicazione del datore di lavoro, svolgono mansioni acquisite, di:

- preparazione e vendita, senza preventiva ricetta medica, di occhiali e lenti correttive per tutte le "semplici disfunzioni della funzione visiva" (miopia, presbiopia, astigmatismo, ipermetropia e afachia)

- assistenti di odontotecnica
Appartengono a questo livello gli **addetti** che, alle strette dipendenze e su indicazione del datore di lavoro, svolgono mansioni comunque acquisite di ricevimento, di preparazione, di confezionamento, etichettatura e imballaggio del manufatto odontotecnico.
- assistenti di podologia
Appartengono a questo livello gli **addetti** che, alle strette dipendenze del podologo, svolgono mansioni comunque acquisite, di preparazione dell'area di intervento clinico e di assistenza durante l'esecuzione della prestazione podologica.
- assistenti di studio odontoiatrico (ASO)
Appartengono a questo livello gli **addetti** che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni, comunque acquisite, di preparazione dell'area di intervento clinico e di assistenza durante l'esecuzione della prestazione del dentista.

In particolare:

- preparazione; manipolazione e stoccaggio dei materiali dentali
- riordino; disinfezione; sterilizzazione; preparazione
- manutenzione e pulizia del piccolo e grosso strumentario e delle attrezzature
- manutenzione decorosa di tutte le aree dello studio
- decontaminazione e disinfezione degli ambienti di lavoro

Attendono inoltre alle quotidiane attività amministrative anche mediante l'uso delle tecnologie informatiche, ovvero:

- accoglienza e dimissioni dei pazienti
- gestione degli appuntamenti
- controllo e aggiornamento dello schedario dei pazienti
- l'archiviazione e catalogazione del materiale radiografico ed iconografico dei pazienti
- rapporti con fornitori e collaboratori esterni
- disbrigo delle pratiche amministrative.

5° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche comunque di carattere ausiliario, quali:

- addetti alle pulizie;
- fattorini;
- uscieri.

art. 6. – Assunzione ordinaria

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

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

- a) la data di assunzione;
- b) la durata del periodo di prova;
- c) la qualifica del lavoratore e livello di inquadramento;
- d) la retribuzione;
- e) gli elementi di cui alla direttiva Cons. CEE n.91/533 del 14.10.91

- f) tipologia contratto applicato
- g) luogo di lavoro
- h) numero di registrazione a libro matricola
- i) informativa sulla privacy
- j) informativa sul tfr

art. 7. - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:

- A) certificato di nascita;
- B) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati;
- C) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- D) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
- E) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- F) numero di codice fiscale;
- G) eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. 77 (anzianità convenzionale).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

art. 8. - Periodo di prova

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

<i>livello</i>	<i>durata</i>
1°	180 giorni di calendario
2° e 3°	90 giorni di calendario
4° super e 4°	60 giorni di lavoro effettivo
5°	30 giorni di lavoro effettivo

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.

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

Titolo II
APPRENDISTATO

art. 9. - Premessa.

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il Dlgs. 276/03, attuativo della legge n. 30/2003, prevede agli articoli dal 47 al 53 modifiche alla previgente disciplina.

In particolare l'apprendistato passa da una a tre tipologie contrattuali:

1. contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età);
2. contratto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni);
3. contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:
di titolo di studio a livello secondario;
di un titolo di studio universitario;
di un titolo di studio di alta specializzazione.

Il regolamento dei profili formativi e la durata della formazione stessa, è rimessa alle Regioni d'intesa con le OO.SS..

art. 10. – Apprendistato - sfera di applicazione.

Possono essere assunti, con contratto di apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio e, in coerenza a tale finalità, è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni comprese nei livelli 3°, 4° e 4° Super, con le **seguenti eccezioni:**

3° livello.

- analisti, chimici;
- corrispondenti in lingue estere;
- programmatori meccanografici purché in possesso di specifico diploma;
- terapisti di riabilitazione;
- presentatori di cambiali ex lege n. 349/73;
- infermieri professionali;
- tecnici di laboratorio purché in possesso di specifico diploma;
- traduttori e interpreti;
- odontotecnici;
- tecnici radiologici;
- addetti all'elaborazione di computi metrico/estimativi;
- contabili di concetto e primanotisti codificatori purché in possesso di specifico diploma.

4° livello Super.

- stenodattilografi in quanto provvisti di specifico diploma.

4° livello.

- dattilografi in quanto provvisti di specifico diploma;
- autisti;
- infermieri generici;
- archivisti.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9, RDL 21.9.38 n. 2038, convertito in legge 2.6.39 n. 739, e dagli istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18.1.42 n. 86, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

art. 11. – Apprendistato - proporzione numerica.

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria struttura lavorativa non può superare il 50% dei lavoratori qualificati in servizio presso la struttura lavorativa stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

art. 12. - Apprendistato - Tutor.

In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28.2.00 del Ministero del lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'art. 16, comma 3, legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98, per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo tra questi anche i titolari delle strutture lavorative con meno di 15 addetti.

art. 13. - Apprendistato - Assunzione, livello di inquadramento e trattamento economico.

Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica che consegnerà al termine del rapporto di apprendistato.

Il suo inquadramento non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione.

Per il trattamento economico si procederà come segue :

- 2 livelli retributivi inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello retributivo inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita

Il compenso dell'apprendista non può essere stabilito in base a tariffe di cottimo.

art. 14. - Apprendistato - Periodo di prova.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali, compreso il TFR, con i criteri di maturazione previsti dai rispettivi CCNL.

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

art. 15. - Apprendistato - Riconoscimento precedenti periodi d'apprendistato.

Il periodo d'apprendistato effettuato presso altri studi sarà computato presso il nuovo studio ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 anno.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista. (vedi Allegato 1)

art. 16. - Apprendistato - Obblighi del datore di lavoro verso l'apprendista.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o fare impartire nel proprio studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto
- di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi d'insegnamento formativo secondo quanto previsto nel successivo art. 18 (Apprendistato - Formazione)
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue
- di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento
- di vigilare affinché l'apprendista frequenti corsi di formazione
- di attestare, al termine del periodo di apprendistato, le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

art. 17. - Apprendistato - Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o del tutor della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori d'insegnamento formativo
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di studio, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

art. 18. - Apprendistato - Formazione.

L'impegno formativo dell'apprendista, così come riportato dall'ultimo comma dell'art. 9- (premessa), è rimessa alle leggi regionali d'intesa con le OO.SS.,

A titolo esemplificativo il presente CCNL le regola, al minimo, sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire e il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

<i>Titolo di studio</i>	<i>Ore di formazione</i>
Scuola dell'obbligo	120/anno minimo
Attestato di qualifica	100/anno minimo
Diploma di scuola media superiore	80/anno minimo
Diploma universitario o laurea	60/anno minimo

A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.

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

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e_learning per non più dell'80% delle ore totali di formazione.

Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD e/o e_learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

art. 19. - Apprendistato - Formazione - Contenuti.

Per la formazione degli apprendisti, i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi indicati nel DM 20.5.99, attuativo dell'art. 16, legge n. 196/97.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. A), Decreto del Ministero del lavoro 8.4.98, devono perseguire gli obiettivi formativi definiti dal DM 20.5.99 e articolati nelle seguenti 4 aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

I contenuti di cui all'art. 2, lett. B), Decreto del Ministro del lavoro 8.4.98 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel DM 20.5.99:

- conoscere i prodotti e i servizi di Settore nel contesto dell'area professionale
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

art. 20. - Apprendistato - Trattamento normativo.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

art. 21. - Apprendistato - Trattamento malattia e infortunio.

In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità secondo quanto previsto al successivo art. 65 (malattia)

In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta un'indennità secondo quanto previsto ad successivo art. 63 (infortunio)

art. 22. - Apprendistato – Durata

L'apprendistato ha una durata massima di 4 anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai Servizi Pubblici per l'Impiego o dai soggetti privati accreditati.

Il periodo di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche comprese nel livello 3° e alla scadenza di 36 mesi per le qualifiche comprese nel livello 4° Super e 4°.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 (cinque) giorni al competente Servizio Pubblico per l'Impiego di cui al Decreto Legislativo n. 469/97 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Servizio Pubblico per l'Impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 (cinque) giorni dalla cessazione stessa.

art. 23 - Rinvio alla legge.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori degli studi professionali in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti.

Titolo III **ORARIO DI LAVORO**

art. 24. – Durata settimanale dell'orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.

Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2, D.lgs. 8.4.03 n. 66.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello Studio, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a 1 ora.

L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 ore, in forza della legge 26.4.34 n. 653.

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giornate; in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 di 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) -B).

A) **ORARIO SETTIMANALE su 5 giorni.**

In questo caso, fermo restando l'orario normale settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, o ferie, della durata di 8 o 4 ore da collocarsi in periodi da concordare nei singoli studi professionali.

B) **ORARIO SETTIMANALE su 6 giorni.**

In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 del sabato, l'orario settimanale sarà di 38 ore e mezzo.

Per il raggiungimento di tale orario concorrono:

- 72 ore derivanti dalla riduzione annuale;
- più l'utilizzo di 6 ore delle 32 derivanti dalle ex festività abolite.

Ciò consentirà la fruizione delle rimanenti 26 ore mediante permessi retribuiti, o ferie, della durata di 8 ore o inferiori da collocarsi in periodi da concordare nei singoli studi professionali.

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale.

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

Nota a verbale.

Nell'area odontoiatrica/sanitaria si conviene che:

- per lavoro effettivo si intende anche la pausa che intercorre tra gli appuntamenti fissati ai pazienti
- è facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze dello studio

art. 25. – lavoro fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

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

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 48 (missioni) del presente contratto.

art. 26. – flessibilità dell'orario

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi tra le parti, in aggiunta a quanto previsto all'art. 24 (durata settimanale dell'orario di lavoro) - lett. A) e B), che prevedano, in particolari periodi dell'anno, i seguenti regimi d'orario con le seguenti modalità:

superamento dell'orario settimanale contrattuale sino al limite di 44 ore settimanali, con equivalente compensazione di 36 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane

superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, con equivalente compensazione di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lett. A) e B), art. 24 (durata settimanale dell'orario di lavoro) dei rispettivi CCNL pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 2), verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lett. A) e B), art. 24 (durata

settimanale dell'orario di lavoro) dei rispettivi CCNL, pari a 60 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 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 dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il 6° 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 novità che nel Settore assume la disciplina di cui all'art. 26 (Flessibilità dell'orario), concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di Area professionale e/o Area professionale omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del sopra citato art. 26 (Flessibilità dell'orario), 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, un'apposita regolamentazione.

art. 27. - lavoro straordinario

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

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

L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

art. 28. - lavoro straordinario - liquidazione

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 81 (retribuzione oraria) e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata.

- 15% per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui all'art. 24 (durata settimanale dell'orario di lavoro) del presente contratto e le 8 ore giornaliere
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate la notte - intendendosi per tale quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - sempre che non si tratti di turni regolari di servizio;
- 50% nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

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

Nota a verbale.

Nell'area odontoiatrica/sanitaria, a parziale integrazione/rettifica di quanto sopra esposto, si conviene che:

- la liquidazione dello straordinario per le qualifiche di livello 3, 4 e 4S verrà valorizzata con le seguenti modalità:
 - o 25% per le ore di lavoro straordinario eccedenti le normali ore di lavoro
- la liquidazione dello straordinario per le qualifiche di livello 2 verrà valorizzata con le seguenti modalità:
 - o 20% per le ore di lavoro straordinario eccedenti le normali ore di lavoro

art. 29. – riposo settimanale

I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

art. 30. – festività

Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio;
- 3) il giorno di lunedì di Pasqua;
- 4) il 15 agosto;
- 5) il 1° novembre;
- 6) l'8 dicembre;
- 7) il 25 dicembre;
- 8) il 26 dicembre;
- 9) il S. Patrono;
- 10) il 25 aprile;
- 11) il 1° maggio.

In relazione alla norma di cui al comma 2 del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

art. 31. – ex festività

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5.3.77 n. 54, con la modifica di cui al DPR 28.12.85 n. 792, e cioè:

- il 19 marzo, S. Giuseppe;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio. In alternativa, i lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie in aggiunta a quelli stabiliti dal presente contratto.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto dall'ultimo comma del precedente articolo.

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

Per quanto concerne le ricorrenze del 2 giugno e 4 novembre, esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

art. 32. – festività lavorate

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 30 (festività) del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

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

Titolo IV

FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, MISSIONI e TRASFERIMENTI

art. 33. – ferie - durata

A decorrere dall'1.7.92 il personale di cui al presente contratto avrà diritto a un periodo di ferie annue nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni.

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali saranno concessi 3 giorni di ferie retribuite.

art. 34. – ferie - computo

È in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze dello studio e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.

Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.

art. 35. – ferie - malattia durante il periodo

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

art. 36. – ferie – retribuzioni

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestatato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

art. 37. ferie - irrinunciabilità

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

art. 38. - ferie - richiamo del lavoratore

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipo rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

art. 39. - assenze

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

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni

- a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 giorni;
- b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3a volta nell'anno solare.

art. 40. - congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti. Ciò anche ai lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame comprese quelle universitarie.

art. 41. - congedi non retribuiti

Negli studi che occupano non meno di 5 dipendenti, le parti convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze dello studio, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo d'aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 6 mesi.

In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

art. 42. - permessi retribuiti

Sono concessi a tutti i dipendenti degli studi permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di:

- giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.
- giorni 3 per natalità e lutti familiari fino al 3° grado di parentela.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

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

art. 43. - aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo d'aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al titolare dello studio, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

art. 44. - congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, legge 5.2.92 n. 104 e dall'art. 2, legge 27.10.93 n. 423 e cioè:

- a) il periodo d'astensione facoltativa post-partum fruibile fino a 3 anni d'età dei bambini;
- b) in alternativa alla lett. a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni d'età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il 3° anno d'età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7, legge n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, legge n. 1204/71.

Il genitore, parente o affine entro il 3° grado, convivente di persona portatrice di handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

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

(*)Cfr. DL 27.8.93 n. 324 convertito nella legge 27.10.93 n. 423 (art. 2); art. 33, legge 5.2.92 n. 104 "Legge Quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap").

art. 45. - congedi parentali (LEGGE n. 53/2000)

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 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, D.lgs. 26.3.01 n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà

essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

art. 46. – chiamata alle armi

Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 47. – richiamo alle armi

Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 48. – missioni

Lo studio professionale ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse dello studio professionale;
- 4) una diaria di € 11,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di € 21,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

art. 49. – trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

A) Al lavoratore che non sia capo famiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve);
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 48 (missioni) del presente contratto per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Titolo V

TEMPO PARZIALE

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

art. 50. - rapporto a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire il raccordo fra i flussi d'attività dello studio con la composizione dell'organico oltreché come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- a) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti nello studio;
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

Nota a verbale.

Nell'area odontoiatrica/sanitaria la prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Si conviene inoltre che la prestazione lavorativa a tempo parziale potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività dello studio odontoiatrico

art. 51. - genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

art. 52. - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze di studio e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- 4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- 5) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

art. 53. - riproporzionamento

Ai sensi dell'art. 77 (trattamento economico) del presente contratto, il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

art. 54 - tempo parziale - festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 30 (festività) del presente contratto, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 31 (ex-festività) del presente contratto, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al successivo art. 80 (retribuzione giornaliera).

art. 55 - tempo parziale - riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto agli articoli 40 (congedi retribuiti) e 42 (permessi retribuiti) del presente contratto e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo

parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 53 (riproporzionamento) del presente contratto.

art. 56 – tempo parziale - ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 33 (ferie – durata) del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

art. 57 – tempo parziale - lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del comma 4, art. 5, legge n. 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 72 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- eventuale intensificazione dell'attività lavorativa dello Studio;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfettaria è convenzionata nella misura del 35%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di cui all'art. 83 (tredicesima mensilità) del presente contratto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.

art. 58. - Mensilità supplementari - Tredicesima e premio ferie

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della 13a e del premio ferie è determinato per dodicesimi, riproponendo ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 53 (riproporzionamento) del presente contratto.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base e la retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

art. 59. - preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione delle prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Titolo VI

MALATTIE, INFORTUNI, GRAVIDANZA e SOSPENSIONI

art. 60. – iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale

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

art. 61. – malattia - disciplina

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia allo Studio professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare allo Studio professionale il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 3° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.

In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. 91 (trattamento di fine rapporto) del presente contratto con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

art. 62. - malattia - obblighi del lavoratore

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

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al comma 2 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia allo Studio da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11.11.83 n. 638, comma 15.

art. 63. - infortunio

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

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

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal 1° giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea

assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

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

art. 64. - malattia - conservazione del posto

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni decorrenti dal giorno d'inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile a fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

art. 65. - malattia - indennità

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto ad :

a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni, di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'art. 70, Legge 23 dicembre 1978, n. 833

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 50% (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno;
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

art. 66. - malattia - conservazione del posto - prolungamento

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, così come indicata al precedente art. 64 (conservazione del posto), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90, alle seguenti condizioni:

- 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- 2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo d'aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 89 (recesso ex art. 2119 c.c.) del presente contratto; il periodo stesso

non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

art. 67. - malattia - TBC

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'art. 9, legge 14.12.70 n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma, art. 10, legge 28.2.53 n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nella anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

art. 68. - malattia - rinvio alle leggi vigenti

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

art. 69. - gravidanza e puerperio

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il diritto di cui alla lett. d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

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

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo di cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi di legge i periodi d'astensione obbligatori di lavoro indicati alle lett. a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità e alle ferie.

Il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo d'assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. 70 (periodi di riposo durante il puerperio).

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adoztivo si applica l'art. 6, legge 9.12.77 n. 903.

art. 70. – periodi di riposo durante il puerperio

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dallo studio professionale.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'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, legge 9.12.77 n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26.4.34 n. 643, sulla tutela del lavoro delle donne.

Il lavoratore ha diritto, altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 anni dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903.

I periodi d'assenza di cui al terzultimo comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

art. 71. – trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficio di stato civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 90 (indennità sostitutiva del preavviso) del presente contratto.

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

art. 75. – scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a 5 scatti triennali nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	€ 22,00
2°	€ 17,00
3°	€ 14,00
4° super	€ 13,00
4°	€ 12,50
5°	€ 11,00

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

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

art. 76. – passaggi di qualifica

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

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

art. 77. – trattamento economico

Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base conglobata;

b) eventuali scatti d'anzianità di cui all'art.75 (scatti di anzianità) del presente contratto.

La retribuzione di cui al presente articolo è riferita a misura fissa mensile.

Ai 6 livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art. 5 (classificazione del personale) del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili qui indicate:

MINIMI TABELLARI

Livelli

paga base 01/01/07

31/31

Q	€ 1.767,00
1°	€ 1.560,00
2°	€ 1.362,00
3°	€ 1.252,00
Appr. 0-10 mesi	€ 1.002,00
Appr. 11-20 mesi	€ 1.127,00
Appr. 21-30 mesi	€ 1.210,00
4° Super	€ 1.215,00
Appr. 0-10 mesi	€ 972,00
Appr. 11-16 mesi	€ 1.032,00
Appr. 17-24 mesi	€ 1.174,00
4°	€ 1.169,00
Appr. 0-10 mesi	€ 935,00
Appr. 11-16 mesi	€ 993,00
Appr. 17-24 mesi	€ 1.130,00
5°	€ 1.090,00

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Livelli	paga base 01/01/07
2° (1-24 mesi)	€ 1.252,00
2° (25-48 mesi)	€ 1.263,00
3° (1-24 mesi)	€ 1.169,00
3° (25-48 mesi)	€ 1.215,00
4S (1-18 mesi)	€ 1.090,00
4S (19-36 mesi)	€ 1.169,00
4° (1-36 mesi)	€ 1.090,00

art. 78. - assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dagli studi professionali, nonché gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti.

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

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità erogati dagli studi professionali indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

art. 79. - libro paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le

2/3	88	88-100
4	83	83-95
5	73	73-85
oltre	68	68-80

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13a, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

art. 85. – recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata R.R. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata R.R.

art. 86. – licenziamento simulato

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

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

art. 87. – nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 1, legge 9.1.63 n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), c), comma 3, art. 2, legge 30.12.71 n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio professionale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

art. 88. – dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel comma 4, art. 1, legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero TFR previsto dall'art. 91 (TFR) del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 89 (recesso ex art. 2118 c.c.), e confermate, a pena di nullità all'ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.

Art. 89. – recesso ex art.2118 c.c.

I termini di preavviso sono i seguenti:

livello	Giorni di preavviso	
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità
1°	90	120
2°	60	90
3°	30	40
4° super	20	30
4°	20	30
5°	15	20

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

Nota a verbale.

Nell'area odontoiatrica/sanitaria, a parziale integrazione/rettifica di quanto sopra esposto, si conviene che:

livello	Giorni di preavviso	
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità
2°	90	120
3°	90	120
4° super	90	120
4°	60	90

art. 90. – indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del comma 2, art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13a mensilità e premio ferie.

Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo d'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

art. 91. – trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla legge 29.5.82 n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1 del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

paga base tabellare conglobata come da CCNL 10.12.92;

eventuali scatti d'anzianità di cui all'art. 83 del presente contratto;

assegni 'ad personam';

aumenti di merito e/o superminimi;

13a mensilità e premio ferie.

Titolo VIII **NORME DISCIPLINARI**

art. 92. - obblighi del lavoratore

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

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

art. 93. - allontanamento dal luogo di lavoro

È vietato al personale ritornare nei locali dello studio 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.

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 1 ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

art. 94. - ritardi

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

La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la 3a volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

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

art. 95. - cambio dimora

È dovere del personale di comunicare immediatamente allo studio ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

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

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

art. 96. - provvedimenti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 39 (assenze) sulle assenze ingiustificate e dall'art. 94 (ritardi) 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 ore di retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 39 (assenze), dai commi 1 e 2 dell'art. 92 (obblighi del lavoratore) e dal comma 3 dell'art. 94 (ritardi) del presente contratto e in quelli di cui all'art. 2119 c.c.

art. 97. – perdita della libertà personale

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

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

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

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

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

art. 98. – divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, le divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Gli strumenti di lavoro devono essere conservati con cura dai dipendenti.

art. 99. Rappresentante per la sicurezza

Fermo restando quanto previsto dalla Legge 626/94, le Parti dandosi atto della particolare condizione dei luoghi di lavoro, si accordano di definire successivamente attraverso le Commissioni Paritetiche, e comunque entro e non oltre quattro mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL, la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Parte III

Titolo I
RELAZIONI SINDACALI

art. 100. - permessi sindacali

Sono concessi, per l'esercizio di attività sindacali, permessi retribuiti per un massimo di 8 ore annue a tutti i dipendenti degli studi professionali.

art. 101. - Conciliazione - Controversie - Procedure

Le parti concordano di assegnare agli Enti Bilaterali Territoriali, di cui all'art. 103, la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108/90.

Le parti, inoltre, concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo d'istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

A) TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Per le controversie di lavoro il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati delle Professioni e le OO.SS. di categoria dei lavoratori.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'O.S. alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata a.r.

Le rispettive OO.SS. competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del Lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

per i licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 dell'11.5.90 entro 15 giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore può, contestualmente all'impugnazione del licenziamento, conferire mandato a una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto per l'attivazione presso gli Uffici territoriali del lavoro del tentativo obbligatorio di conciliazione che dovrà aver luogo entro i termini fissati dall'UPLMO.

Trascorso tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

Nel caso in cui l'incontro di conciliazione avvenisse entro la data sopra indicata, il verbale di conciliazione o di fallimento del tentativo, redatto in 6 copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni aventi mandato.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste al successivo art. 102 (collegio arbitrale)

art. 102. - Collegio arbitrale

- 1) Le parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.
- 2) Il Collegio arbitrale dovrà esser composto da 2 arbitri nominati dalle rispettive organizzazioni territoriali e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.
- 3) In caso di mancato accordo fra le organizzazioni, il Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

- 4) Il Presidente, non appena ricevuto e accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione.

Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal Presidente.

- 5) Il pronunciamento del Collegio arbitrale dovrà avvenire entro i 15 giorni successivi alla 1a convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.
- 6) Ove i termini di cui al precedente comma 5) siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta.

Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla autorità giudiziaria.

- 7) Il Collegio, nell'emettere il lodo o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, si pronunzia sulle spese e competenze.

- 8) Il Collegio, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva le disposizioni di cui all'art. 411 C.P.C.

La pronunzia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.

- 9) Il Collegio arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604, e dalla legge 11.5.90 n. 108.

Qualora il Titolare dello Studio non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che il Titolare dello Studio abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che lo stesso titolare deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dello studio, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se lo studio occupa più di 15 prestatori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del TFR.

Titolo II **ENTE BILATERALE**

art. 103. - Ente Bilaterale

Le parti firmatarie del presente contratto aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale del settore privato denominato E.BI.NA.S.PRI. e demandano allo stesso Ente lo svolgimento delle attività individuate nel presente contratto in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale

L'Ente, che ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro, ha sede in Roma in Via Appia nuova n.185.

art. 104. - Scopi Ente Bilaterale

L'E.BI.NA.S.PRI. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'E.BI.S.PRI costituisce lo strumento territoriale.

art. 105. - Attuazione

Per la realizzazione di quanto previsto in premessa, le Parti, coerentemente con quanto espresso e nello spirito costruttivo del presente contratto, si danno atto quanto segue:

- a) entro e non oltre quattro mesi dalla stipula del presente contratto, le Parti predisporranno l'edizione contrattuale che avrà valore riconosciuto su tutto il territorio nazionale;
- b) i titolari degli studi professionali sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio, copia dell'edizione del presente contratto;
- c) Per dare concreta attuazione alla realizzazione dell'ente bilaterale, le Parti concordano quanto segue:

1) al contributo sono tenuti tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto collettivo;

2) il contributo, la cui durata è quella relativa al presente contratto, è costituito in quote mensili denominate "E.BI.NA.S.PRI." (contributo ente bilaterale nazionale studi privati);

3) per i lavoratori la quota E.BI.NA.S.PRI. è pari allo 0,05 % mensile sulla paga base lorda conglobata.

4) per i datori di lavoro, anche senza alcun dipendente, la quota E.BI.NA.S.PRI. è pari allo 0,10 % mensile su paga base conglobata.

art. 106. - Assistenza Sanitaria Supplementare

Le parti convengono di costituire una CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE per i dipendenti degli Studi professionali.

Per tale attivazione, le parti si impegnano entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL a costituire la citata cassa.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a :

- per il personale assunto a tempo pieno, € 10,00 mensili per ciascun iscritto, con decorrenza 01.09.2005;
- per il personale assunto a tempo parziale, € 7,00 mensili per ciascun iscritto, con decorrenza 01.09.2005.

I contributi sono versati alla Cassa con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' dovuta alla Cassa una quota 'una tantum', a carico dell'azienda, pari ad € 30,00 per ciascun iscritto.

Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

art. 107. - Pensione integrativa

Le Parti si danno atto che in sede di Commissione Nazionale, entro e non oltre due mesi a partire dalla data di validità del presente CCNL, si attiveranno per sostituire un fondo di pensione integrativa TFR.

art. 108. - Formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM il Fondo cui le aziende faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per formazione continua.

Art. 109 Quota di servizio contrattuale

Le Aziende al momento della adozione del presente contratto, a titolo di servizio contrattuale a sostegno delle spese sostenute per la stipula del CCNL, opereranno una trattenuta a tantum di € 20,00 ai lavoratori non iscritti al sindacato stipulante FESICA CONFISAL.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFISAL NAZIONALE. Le quote trattenute verranno versate sul c/c 8121 intestato alla Federazione Nazionale Fesica Confisal presso la Banca Popolare di Milano Codice Banca 05584 codice Agenzia 03205 codice cin D

Allegato 1

Modello di Libretto Formativo del Cittadino (di cui alla lettera E) dell'articolo 5)

Decreto 10 ottobre 2005

Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 articolo 2 comma 1, lettera i). (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3 novembre 2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro;

Visto l'art. 2 comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 2003 che definisce il <Libretto Formativo del Cittadino>;

Visto l'allegato B dell'Accordo Stato - Regioni del 18 febbraio 2000;

Visto il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31 maggio 2001, n. 174/2001, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;

Visto il documento tecnico allegato all'"Accordo tra il Ministro dell'Istruzione della Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19 giugno 2003" del 15 gennaio 2004;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 28 ottobre 2004;

Vista la decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 15 dicembre 2004, n. 2241/2004/CE inerente la definizione di un "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass";

Vista l'intesa sullo schema di libretto formativo del cittadino intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 14 luglio 2005;

Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

art. 1

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 art. 2 comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Roma 10 ottobre 2005

Allegato A

Fac-Simile Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da (soggetto abilitato/autorizzato)
Nella Regione/Provincia
Data del primo rilascio
Data di ultimo aggiornamento

Sezione I

1. Informazioni Personali

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Sesso

Data di nascita

Comune (o Stato estero di nascita)

Provincia

Nazionalità

Comune di Residenza

CAP

Provincia

Indirizzo di Residenza

Comune di domicilio

CAP

Provincia

Indirizzo di domicilio

Numero di telefono cellulare

Numero di telefono

Numero di fax

Indirizzo di posta elettronica

2. Esperienza lavorativa/professionale (*)

Tipologia contrattuale

Data di inizio del rapporto di lavoro / /

Data di cessazione del rapporto di lavoro / /

Mansione svolta (qualifica SIL)

Settore economico (Codice ISTAT)

Principali attività svolte

Nome del datore di lavoro

Indirizzo del datore di lavoro

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. Titoli di Istruzione e formazione (*)

Titolo di studio se apprendista indicare se:
apprendistato per diritto dovere ()
apprendistato per alta formazione ()

Anno di conseguimento
Nome dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Votazione conseguita (numero/denominatore)/ Cum laude
Ultimo anno frequentato (se abbandonato)
Anno di frequenza (se in corso)
Numero esami sostenuti (se abbandonato o in corso)
Tirocinio/Stage () durata
Ente/Azienda ospitante

Federico...

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. Esperienze formative
Titolo attività formative Se ottenuto in apprendistato indicare: apprendistato per il diritto dovere () apprendistato professionalizzante () apprendistato per l'alta formazione - indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()
Soggetto che ha erogato l'attività formativa
Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
Concluso nel
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico
Altre attestazioni
Tirocinio/Stage () durata
Ente/azienda ospitante

[Signature]
[Signature]

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione II

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento		
Tipologia (*) Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze Documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

Benedetto...
[Signature]

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004; competenze di base, competenze tecnico - professionali e trasversali.

Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004; area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico - socio - economica.

Carotranio
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]