



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI
DI STUDI PROFESSIONALI CONTABILI**

L.A.I.T. – Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali

CONFTERZIARIO - Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa

CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONQUADRI – CIU

CONFLAVORATORI – Confederazione dei Lavoratori

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI
DI STUDI PROFESSIONALI CONTABILI**

Testo Ufficiale

Montegrotto, 23 Luglio 2004

L.A.I.T. – Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali
CONFTERZIARIO - Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa
CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONQUADRI – CIU
CONFLAVORATORI – Confederazione dei Lavoratori

© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma

Premessa

La LAIT, di concerto con la CONFTERZIARIO e d'intesa con le controparti sindacali, ha promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da studi professionali contabili, ritenendolo momento qualificante della sua azione politica, tesa all'aggiornamento dell'attuale normativa sulle libere professioni che la vede impegnata da tempo nel portare avanti le legittime istanze dei professionisti contabili non ancora regolamentati.

Questo strumento contrattuale si inserisce in un insieme di azioni che, in modo sinergico e nel rispetto delle normali autonomie, mirano alla realizzazione di uno strumento idoneo ad ampliare l'area di rappresentazione e tutela del mondo delle professioni.

Nel presente momento di confronto, le OO.SS. hanno colto l'occasione per dare vita ad uno strumento contrattuale che, nel recepire le innovazioni legislative e normative presenti nello scenario del nuovo mercato di lavoro, comprenda i diritti dei lavoratori quali in massima parte sono i dipendenti di studi professionali, operanti in realtà non del tutto previste dallo Statuto dei Lavoratori.

Ecco quindi, che a giudizio di tutte le parti sottoscrittrici del presente Contratto collettivo, il momento di confronto permanente, rappresentato dall'Ente Bilaterale, potrà assolvere il ruolo di tutela per i lavoratori che, nell'attuale contesto, molto spesso non vedono concretizzarsi le opzioni altrimenti previste in analoghi contratti di settore.

Le Parti, nel richiamare la assoluta validità del presente contratto di lavoro, riaffermano la loro posizione politico-associativa che ravvisa nella mancanza di idonei strumenti normativi per la tutela delle professionalità acquisite nell'accesso alla formazione, uno dei principali problemi di sistema nel comparto dei Professionisti Contabili.

Nel siglare il presente contratto, le Parti richiamano, per le indubbe valenze politico-sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del Terziario e del Turismo che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle piccole-medie imprese.

LAIT –CONFTERZIARIO –CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONQUADRI CIU - CONFLAVORATORI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI STUDI PROFESSIONALI CONTABILI

Tutto ciò premesso il giorno ventitre del mese di luglio dell'anno duemilaquattro, in Montegrotto Terme (PD) si sono incontrate le seguenti Associazioni:

- Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali, di seguito LAIT, rappresentata dal suo Presidente Giancarlo Badalin e dai Signori Enzo Munaro, Enzo Pasarella, Rolando Casonato, Michele Marchetto, componenti il Consiglio Direttivo e da una delegazione di Professionisti Soci composta dai Signori Armando Soncin, Franco Zaccaron, Caterina Talon, Fabio Battiston, Angelo Mario Ministrini, con l'assistenza della Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa - Confterziario, rappresentata dal suo Presidente Fausto Perazzolo Marra e dal Vice Presidente Giorgio Ferro e dai Signori Gabriele Bolognesi, Lionello Durissini, Cesare Fontana, Luisa Menguzzato, Roberto Paperini, Giuseppina Pilo, Ivonne Poli, Rino Rossetto, Roberto Semplici, Fiorenzo Tremolada, Paola Zaniboni, Roberto Saiani, Manuel Del Bandecca, Maurizio Benedetto componenti il Consiglio Nazionale e dalla Commissione Contrattuale composta dai Soci Paolo Belleggia, Antoniana Carollo, Luisito Cazzanti, Angela Ilgrande, Alfredo D'Abrosca, Gian Luigi De Santis, Gianni Marchetti, Paolo Frighetto, Roberto Lucchina, Diego Musizza, Enzo Aldo Priolo, Donatella Ravaioli, Vittorio Rinaldin, Daniela Rocatello, Alfredo Romagnoli, Daniele Tarchi, Marzia Tassinari, Andrea Tezza, Rolando Visintainer, con l'assistenza di Pier Corrado Cutillo della Direzione delle Relazioni Industriali ed Istituzionali della Confterziario

E

- Confederazione Italiana Unionquadri – di seguito CIU, rappresentata dal suo Presidente Nazionale Corrado Rossitto, dal Vice Presidente Nazionale Giuseppe Janne, dai Signori Ezio Betto, Fernando Bortolotti, Luca Catalano, Sergio D'Orazio, Aldo Janne, Gian Pietro Lombardi, Bernardo Malfi, Alessandra Marin, Fabio Petracci, Imma Pietropaulo, Giuseppe Ruvolato, Leonardo Terra, Eugenia Duca

E

- Confederazione dei Lavoratori, di seguito CONFLavoratori, rappresentata dal suo Segretario Generale Giuseppe Carbone, dal Presidente Nazionale Domenica Bagalà e dai Signori Ignazio Amato, Diego De Gaetano, Filippo Capelluto, Antonino Minniti, Cataldo Savastano, Antonio Bonaccorso, Palmerino Zoccatelli

le suddette Associazioni hanno stipulato:

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Studi Contabili composto da:

- Premessa Politica
- Testo contrattuale (XXXII Titoli, 134 articoli)
- 01 Dichiarazioni a verbale
- 05 Allegati

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

TITOLO I

Sfera di Applicazione

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 Contabili, anche se gestiti in forma associata, in forma di società professionale, ove consentita dalla legge, in forma di società fra professionisti e il relativo personale dipendente.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente Ccnl:

- a) 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 esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro congiuntamente favorevoli alla revisione della vigente normativa sui professionisti, si danno reciprocamente atto che, ove venisse modificata la normativa sui praticanti e sulle società di professionisti, con specifico riferimento alla possibilità di inquadrare come lavoratore subordinato un professionista, il presente contratto avrebbe legittima validità anche per queste specifiche nuove categorie.

A tal fine le Parti stipulanti, la Unionquadri – CIU come pregiudiziale, si danno atto che, ove modificata la normativa, si incontreranno per trovare la puntuale sistemazione contrattuale e retributiva di queste nuove figure professionali.

In linea generale - e come testo vincolante per le Parti nella futura trattativa - le Parti si danno atto che per le figure attualmente escluse di cui alla lettera a) si individua come strumento normatore di base il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti ed i Quadri di Direzione sottoscritto da Confterziario e Unionquadri.

Altresì per le figure attualmente escluse di cui alla lettera b) si individua il contratto di apprendistato come base di trattativa per l'elaborazione di un idoneo strumento che possa coniugare le esigenze di tutela professionale dei praticanti con quelle formative degli studi contabili.

TITOLO II

Classificazione del Personale

Art. 2 (Classificazione del personale)

Il personale addetto agli studi contabili è classificato su sei livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore e articolata in qualifiche e profili:

Quadro

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 specifiche elevate funzioni o compiti direttivi sovrintendendo all'intera attività dello studio con ampi poteri decisionali e autonomia di iniziativa.

I 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 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).

II 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 corrispondenti in lingue estere - 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 -

presentatori di cambiali ex legge n. 349/1973 - 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.

III Livello

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.

IV 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 - 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 presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati.

V 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 - uscieri.

VI Livello

A questo livello appartengono i lavoratori privi di qualsiasi conoscenza pratica ed assegnati a mansioni ausiliarie con l'assistenza di altri lavoratori già qualificati.

I Lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato al VI livello acquisiscono automaticamente il livello superiore al compimento di un anno di anzianità di servizio.

Tale norma non trova applicazione per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista.

TITOLO III **Quadri**

Art. 3 (Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo specifiche elevate funzioni o compiti direttivi loro attribuiti di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dello studio contabile nell'ambito di strategie e programmi definiti dal professionista titolare.

Art. 4 (Formazione e aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, gli studi contabili favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 5 (Assegnazione della qualifica)

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 6 (Polizza assicurativa)

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Lo studio è tenuto altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 7 (Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dello studio, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 100.00 (cento euro) lordi per 14 mensilità.

TITOLO IV Assunzione

Art.8 (Comunicazione dell'assunzione)

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;
- d) la retribuzione;

Art. 9 (Documenti per l'assunzione)

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) libretto di lavoro;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) numero di codice fiscale;
- h) eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo articolo 89.

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

NOTE A VERBALE:

- 1) le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 8 e 9, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione;
- 2) le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

TITOLO V Periodo di Prova

Art. 10 (Periodo di prova)

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

Livello di inquadramento	Giorni di calendario
Quadro	180
I Livello	150
II Livello	120
III Livello	90
IV Livello	60
V Livello	45
VI Livello	30

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 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 VI

Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 11 (Premessa)

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla “Riforma Biagi” (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa allo studio e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 12 (Richiami normativi)

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in particolare:

- per la somministrazione di lavoro: artt. 13, 14, 15 e 16;
- per il lavoro intermittente: artt. 17 e 18;
- per il lavoro ripartito: art. 19.

Art. 13 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dello studio contabile, che assume le vesti negoziali di “utilizzatore”.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell’Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta lo studio debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività dello studio stesso.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell’istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi dello studio;
- per l’esecuzione di un’opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi dello studio;
- per l’esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l’esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Art. 14 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell’Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico e sviluppo di software applicativo e siti internet e caricamento dati;
- b) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- c) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- d) per servizi di pulizia e custodia,;
- e) per servizi, da e per lo studio, di trasporto di persone;

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall’Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 15 (Obblighi di informazione)

Lo studio contabile utilizzatore comunica alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS.firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 13 e 14 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e

necessità di stipulare il contratto, lo studio utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;

- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione professionale LAIT, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo alla struttura territoriale competente della LAIT (CST), che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 16 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 13 e 14 presso lo studio utilizzatore sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dello studio la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti nello studio. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati nello studio.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso lo studio utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dello studio utilizzatore.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso lo studio utilizzatore fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati presso lo studio non sono computati nell'organico dello studio utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Art. 17 (Lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi.

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario;
- b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL. Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo alla struttura territoriale competente della LAIT (CST), che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 18 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 64 del

presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 19 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Negli studi contabili dotati di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 20 (Soglie numeriche)

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso uno studio contabile che adotta il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30	da 31 a 50
Contratti flessibili	4	7	8	14	25

Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 22%.

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nello studio contabile è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 21 (Gestione delle controversie)

In caso di controversie tra studio contabile e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dalla Direzione Provinciale del Lavoro;

- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

NOTA A VERBALE

A rinnovo contrattuale tutte le fattispecie del presente titolo demandate temporaneamente all'Ente Bilaterale dovranno essere ricomprese nel testo contrattuale.

TITOLO VII **Apprendistato**

Art. 22 (Premessa)

Al fine del rilancio dell'apprendistato le organizzazioni firmatarie, nel quadro della più generale intesa per la determinazione di nuove relazioni sindacali, considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inquadra il rapporto di lavoro anche in relazione alla legislazione sul mercato del lavoro, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'istituto e di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

Art. 23 (Sfera di applicazione)

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nei livelli II, III, IV e V.

Art. 24 (Età per assunzione)

Gli apprendisti possono essere assunti di età non superiore ai 24 anni (26 anni nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno – obiettivi CEE 1 e 2).

Art. 25 (Assunzione)

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

A tal fine il datore di lavoro dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta degli apprendisti, il genere d'addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 26 (Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 60 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

Art. 27 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi contabili applicanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro 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 ad un anno.

Art. 28 (Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nel suo studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 24 ore annue.

Art. 29 (Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata 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 di insegnamento complementare;

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 lettera 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. 30 (Trattamento normativo)

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 31 (Trattamento economico)

La retribuzione degli apprendisti risulta dalla seguente tabella:

Livello di assegnazione finale\paga base	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
II Livello	75%	80%	85%	90%
III Livello	75%	80%	85%	-----
IV Livello	75%	80%	-----	-----
V Livello	75%	80%	-----	-----

Ovvero le retribuzioni per gli apprendisti saranno le seguenti:

Livello di assegnazione finale\paga base	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
II Livello	€ 975,00	€ 1.040,00	€ 1.105,00	€ 1.170,00
III Livello	€ 900,00	€ 960,00	€ 1.020,00	-----
IV Livello	€ 840,00	€ 896,00	-----	-----
V Livello	€ 787,50	€ 840,00	-----	-----

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

Art. 32 (Durata dell'apprendistato)

Salvo quanto previsto al successivo articolo, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche comprese nel II livello, 36 mesi per le qualifiche comprese nel III livello e di 24 mesi per le qualifiche comprese nel IV livello e nel V livello.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente Sezione circoscrizionale per l'impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione circoscrizionale per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine previsto dalla normativa vigente in materia.

Art. 33 (Malattia dell'apprendista)

In caso di malattia, che non comporti ricovero in strutture ospedaliere, agli apprendisti sarà riconosciuto, per un massimo di 12 giorni l'anno, un trattamento di malattia pari al 60% della retribuzione dell'apprendista, a completo carico del datore di lavoro. Ulteriori giornate di malattia nel corso dell'anno non daranno diritto percepire alcuna integrazione economica.

In caso di ricovero ospedaliero lo studio corrisponderà il 60% del trattamento economico giornaliero dell'apprendista per tutto il periodo del ricovero.

Art. 34 (Rinvio alla legge ed all'Ente bilaterale)

La gestione operativa delle diverse opzioni previste dalla vigente normativa per l'apprendistato è demandata all'Ente bilaterale

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.

TITOLO VIII **Tempo Parziale**

Art. 35 (Rapporto a 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:

- 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 di attività dello studio con la composizione dell'organico oltretutto come risposta a 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.

Art. 36 (Genitori o tutori legali di disabile grave)

I genitori o tutori legali di disabile grave, con disabilità comprovata dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 37 (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 a 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. 38 (Riproporzionamento)

Ai sensi dell'articolo 91 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. 39 (Quota giornaliera della retribuzione)

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale, che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'articolo 96 per il divisore convenzionale 26, per malattia e infortunio che si ottiene applicando i criteri adottati dall'Inps e dall'INAIL.

Art. 40 (Quota oraria della retribuzione)

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

Art. 41 (Festività)

Fermo restando quanto previsto all'articolo 65, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'articolo 54 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 all'articolo 39 del presente contratto.

Art. 42 (Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti)

Fermo restando quanto previsto agli articoli 67 e 68 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 articolo 38 (riproporzionamento) del presente contratto.

Art. 43 (Ferie)

Conformemente a quanto previsto all'art.58 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. 44 (Lavoro supplementare)

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

Ai sensi del quarto comma dell'articolo 5, legge 863/84, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate 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 convenzionalmente determinata nella misura del 35%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione cui all'articolo 75, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.

Art. 45 (Mensilità supplementari - Tredicesima e Quattordicesima)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della tredicesima e della quattordicesima è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente articolo 38 (riproporzionamento) del presente contratto, sulla base di quanto previsto dagli articoli 97 e 98.

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

Art. 46 (Preavviso)

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

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 47 (Condizioni di miglior favore)

Restano confermati eventuali condizioni di miglior favore in atto, presso singoli studi, con riferimento alla materia di cui al presente istituto.

TITOLO IX Orario di Lavoro

Art. 48 (Articolazione dell'orario di lavoro)

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, 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.

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate, secondo uno dei tre modelli sottoesposti:

- a) Orario settimanale su 5 giorni: 8 ore al giorno dal lunedì al Venerdì;
- b) Orario settimanale su 6 giorni: 6 ore e 30 minuti al giorno dal Lunedì al Sabato;
- c) Orario settimanale su 6 giorni: 7 ore dal Lunedì al Venerdì e 4 ore al Sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze degli Studi contabili, i regimi dell'orario di lavoro potranno cambiare nel corso dell'anno sino ad un massimo di tre volte purché ne sia dato un preavviso di almeno un mese.

Art. 49 – Orario di lavoro in missione

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro sarà quello della nuova struttura. 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 nel presente contratto.

TITOLO X

Lavoro Straordinario

Art. 50 (Tetto massimo della prestazione straordinaria)

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 a 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. 51 (Maggiorazione retributiva della prestazione straordinaria)

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 articolo 48 del presente contratto e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata:

15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui all'articolo 31 del presente contratto e le 8 ore giornaliere;

30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;

45% (quarantacinque per cento) 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;

60% (sessanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

Art. 52 (Disposizioni per i lavoratori in reperibilità)

Gli studi contabili per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta del professionista titolare deve essere presentata in forma scritta al dipendente, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

a) con un assegno ad personam di importo pari al 10% della retribuzione di fatto per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze di emergenza;

b) con un importo del 15% delle retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove si richieda l'effettivo intervento del dipendente in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 53 (Flessibilità dell'orario)

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dello studio contabile, questo potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di sedici settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, lo studio contabile riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

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

Lo studio contabile provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Le previsioni del presente articolo valgono solo ed esclusivamente per gli studi che applichino l'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana.

Ove le ore prestate in esubero non vengano restituite entro 12 dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità dell'orario, le stesse dovranno essere pagate con la maggiorazione del 25% unitamente alle competenze del mese successivo alla predetta scadenza. Per qualsiasi fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro, le ore prestate e non retribuite andranno corrisposte unitamente alle competenze di ultima liquidazione.

Art. 54 (Pagamento degli straordinari)

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.

TITOLO XI

Riposo Settimanale e Festività

Art. 55 (Festività nazionali)

I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

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

In relazione alla norma di cui al secondo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni 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. Sono fatte salve pattuizioni specificatamente concordate tra le parti.

Art. 56 (Trattamento economico per le festività soppresse)

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, con la modifica di cui al Dpr 28 dicembre 1985, n. 792, e cioè:

- il 19 marzo San 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'art. 55 del presente contratto, ultimo comma.

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 eccetera), 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'articolo 54 del presente contratto.

Per quanto concerne la ricorrenza del 4 novembre, essa verrà retribuita secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

Art. 57 (Riposo compensativo)

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'articolo 55 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, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

TITOLO XII

Ferie

Art. 58 (Giorni di Ferie)

Il personale di cui al presente contratto avrà diritto a un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 6 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. 59 (Malattia durante le ferie)

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. 60 (Programmazione delle Ferie)

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 due periodi.

L'eventuale programmazione delle ferie estive dovrà comunque consentire a tutti i lavoratori, inclusi gli apprendisti di godere di almeno una settimana di ferie nel periodo giugno – settembre.

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

Art. 61 (Retribuzione durante le ferie)

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

Art. 62 (Irrinunciabilità delle ferie)

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. 63 (Sospensione delle ferie)

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'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

TITOLO XIII

Assenze, Congedi e Permessi

Art. 64 (Comunicazione dello stato di malattia)

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

Art. 65 (congedi retribuiti speciali)

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. 66 (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 di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei 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. 67 (Congedo Matrimoniale)

I dipendenti degli studi contabili godranno di un permesso unico di giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, la decorrenza di tale congedo potrà iniziare in qualsiasi data purchè all'interno del suddetto periodo vi sia il giorno di celebrazione delle nozze.

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. 68 (Aspettativa per tossicodipendenza e alcolismo)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o alcolismo, i quali intendono accedere a 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, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente 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. 69 (Congedi e permessi per grave disabilità)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con grave disabilità in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e dall'articolo 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 423 e cioè:

- a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino a tre anni di età dei bambini;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'Inps;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'Inps, anche per colui che assiste una persona con grave disabilità in situazione di gravità accertata, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b), c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con grave disabilità 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'articolo 7 della legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 legge 1204/71.

Il genitore parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona portatrice di grave disabilità, 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 grave disabilità in situazioni di particolare gravità.

La persona maggiorenne con grave disabilità in situazione di particolare gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lettere 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 agosto 1993 n. 324 convertito nella legge 27 ottobre 1993, n. 423 articolo 2; articolo 33 legge 5 febbraio 1992 n. 104 "legge Quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap").

Art. 70 (Permessi retribuiti)

Tutti i lavoratori hanno diritto nel corso dell'anno ad usufruire di permessi retribuiti in gruppi di 4 o 8 ore per un totale di 36 ore annue.

I lavoratori il cui orario di lavoro è normato dalla lettera b) dell'articolo 48 avranno un monte ore pari a 60 ore annue.

I lavoratori il cui orario di lavoro è normato dalla lettera c) dell'articolo 48 avranno un monte ore pari a 48 ore annue.

In caso di variazione dell'orario applicato dallo studio contabile i monte ore saranno calcolati secondo i dodicesimi di applicazione dei diversi orari di lavoro.

TITOLO XIV

Chiamata alle Armi

Art. 71 (Chiamata alle armi richiamo alla normativa)

Si richiama la normativa vigente sulla materia.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

Art. 72 (Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dello studio.

Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata inferiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di richiamo durante il periodo di prova il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- b) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XV

Missioni, Trasferte e Trasferimenti

Art. 73 (Rimborso per missione temporanea)

Lo studio contabile ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori alla propria residenza.

In tal caso al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telefoniche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse dello studio contabile;
- d) una diaria di € 30,00 (trenta euro) giornalieri per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di € 40,00 (quaranta euro) giornalieri per missioni eccedenti le 24 ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del dieci per cento.

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. 74 (Trasferimento di sede dello studio)

I trasferimenti di sede dello studio, o l'apertura di altra sede, in un Comune distante almeno 100 chilometri dalla sede precedente o principale, danno diritto alle seguenti indennità per il lavoratore che trasferisca la propria residenza:

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 dar luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'articolo 73 del presente contratto per 30 (trenta) giorni consecutivi;
- 5) una settimana di congedo retribuito.

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

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente a carico componente il nucleo familiare;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagagliaio per se e per il nucleo familiare;
- 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata dall'articolo 73 del presente contratto per 60 (sessanta giorni);
- 5) una settimana di congedo retribuito.

TITOLO XVI

Malattie e Infortuni

Art. 75 (Rilascio certificazione per iscrizione SSN)

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. 76 (Comunicazione dello stato di malattia)

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

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare allo studio contabile il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il terzo 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'articolo 89 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. 77 (Obblighi del lavoratore in malattia)

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

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

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia allo studio da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore

dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma.

Art. 78 (Assicurazione contro gli infortuni e trattamento economico di infortunio)

Gli studi contabili 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.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 76 e 77 del presente contratto.

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

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

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

In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera per il primo giorno: pari al 60% (sessanta per cento) della retribuzione giornaliera per i giorni dal 2° (secondo) al 4° (quarto) (periodo di carenza); a decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro,

un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso Inail.

Art.79 (Conservazione del posto di lavoro)

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 gg., 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 al fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 80 (Trattamento economico dello stato di malattia)

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'Inps e a un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 3) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21° giorno in poi.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'Inps non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'Inps in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli articoli 70 e 73 del presente contratto.

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. 81 (Aspettativa per malattia)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli articoli 62 e 63 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90 (novanta), 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 di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'articolo 64 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. 82 (Lavoratori affetti da Tubercolosi)

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 diciotto 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 quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, 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 dell'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

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

Art. 83 (Rimando alla normativa vigente)

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XVII

Gravidanza e Puerperio

Art. 84 (Diritti connessi con la gravidanza ed il puerperio)

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

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il diritto di cui alla lettera d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, 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 di 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 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 in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'Inps dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo articolo 78 del presente contratto.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 85 (Permessi per allattamento)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

O periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'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 contabile.

Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata da datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, 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 di età inferiore a tre 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 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al terzultimo comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n.1204.

Art. 86 (Certificazione dello stato di gravidanza)

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 S.S.N. e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo 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 un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 104 del presente contratto.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'Inps da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100 per cento della retribuzione giornaliera di cui all'art. 80 del presente contratto e degli eventuali superminimi.

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

TITOLO XVIII

Sospensione del Lavoro

Art. 87 (Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XIX

Anzianità di Servizio e Convenzionale

Art. 88 (Anzianità di servizio)

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso lo studio, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

Art. 89 (Anzianità convenzionale)

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni previste dalla vigente normativa si riconoscerà l'anzianità convenzionale prevista dalla legge.

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

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

TITOLO XX

Passaggi di Qualifica

Art. 90 (Passaggio 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 a 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 tre mesi.

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

TITOLO XXI

Scatti di Anzianità

Art. 91 (Importi degli scatti di anzianità)

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

Livello	Scatto in Euro
Quadro	€ 37,00
I Livello	€ 32,00
II Livello	€ 28,00
III Livello	€ 25,00
IV Livello	€ 22,50
V Livello	€ 20,00
VI Livello	Non previsto per automatismo dopo 12 mesi

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 primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di 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.

TITOLO XXII

Trattamento Economico

Art. 92 (Voci retributive)

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

- a) paga base tabellare conglobata;
- b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 91 del presente contratto.

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

Ai sette livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art. 2 del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo art. 93 del presente contratto.

Le parti convengono che l'elemento economico di secondo livello è stato considerato negli aumenti tabellari di cui sopra ed è quindi da valere per la vigenza del presente Ccnl esaustivo fino alla sua scadenza.

Art. 93 (Minimi tabellari)

Le paghe nazionali sono quelle riportate nella tabella seguente:

Livello	Paga base
Quadro	€ 1.650,00 *
I Livello	€ 1.450,00
II Livello	€ 1.300,00
III Livello	€ 1.200,00
IV Livello	€ 1.120,00
V Livello	€ 1.050,00
VI Livello	€ 1.000,00
* Indennità funzione Quadro pari a € 100,00	

Art. 94 (Non riassorbibilità degli aumenti di merito)

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

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

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di 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.

Art. 95 (Prospetto 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 ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve consegnato entro il mese successivo e deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 96 (retribuzione giornaliera)

La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali e il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo per 26 (ventisei) la retribuzione stessa.

Il quoziente per la determinazione della paga oraria viene convenzionalmente fissato in 170 (centosettanta).

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

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

TITOLO XXIII

Mensilità Supplementari

Art. 97 (Tredicesima mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno gli Studi contabili dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 96 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Lo studio contabile integrerà la tredicesima mensilità sino al 100% per le lavoratrici in gravidanza e in puerperio per i mesi di astensione obbligatoria.

Tale previsione si applica anche ai lavoratori che ne abbiano i requisiti.

Art. 98 (Quattordicesima)

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 93 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

Valgono le medesime modalità previste per la tredicesima.

TITOLO XXIV Risoluzione del Rapporto di Lavoro

Art. 99 (Rescissione del contratto di lavoro)

Ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile, 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 con ricevuta di ritorno. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 Codice civile la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

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

Art. 100 (Nullità della simulazione di licenziamento)

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

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

Art. 101 (Nullità del licenziamento per causa di matrimonio)

Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, 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 un 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 lettere a), b), c) del terzo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio contabile, 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. 102 (Procedura per le dimissioni in caso di matrimonio della lavoratrice)

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

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 105 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 103, e confermate, a pena di nullità all'Ufficio del Lavoro, entro il termine di un mese.

Art. 103 (Preavviso)

I termini di preavviso sono i seguenti:

Livello di anzianità	Giorni di preavviso	
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità
Quadro	150	180
I	120	150
II	90	120
III	60	90
IV	30	60
V	15	30
VI	15	--

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

Art. 104 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del 2° comma dell'articolo 2118 del Codice civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto

corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e 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 di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 105 (Elementi per la determinazione del trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n.297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato articolo 2120 Codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base tabellare;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 91 del presente contratto;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e quattordicesima.

TITOLO XXV **Norme Disciplinari**

Art. 106 (Norme generali di comportamento)

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. 107 (Norme sulla presenza e sull'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 un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 108 (Ritardi sulle entrate)

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 terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

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

Art. 109 (Obbligo di notifica della residenza)

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 disposizioni emanata dallo studio per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

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

Art. 110 (Sanzioni disciplinari)

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 64 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e dall'articolo 108 del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;

- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 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'articolo 2105 del Codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'articolo 64, dal primo e secondo comma dell'articolo 90 e dal terzo comma dell'articolo 108 del presente contratto e in quelli di cui all'articolo 2119 del Codice civile.

Art. 111 (Norme in caso di azione penale promosso contro un dipendente)

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

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

TITOLO XXVI

Ente Bilaterale

Art. 112 (Ente bilaterale)

Le parti stipulanti, concordano per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, di costituire un organismo denominato ENTE BILATERALE NAZIONALE DEGLI STUDI CONTABILI – EBSC che avrà quale finalità quello di:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

L'Ente Bilaterale Nazionale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 113 (Funzionamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile revidenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico degli studi contabili (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente lo studio contabile che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI CONTABILI - EBSC lo studio contabile dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. alla struttura territoriale competente della LAIT (CST).

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

NOTA A VERBALE

Gli Studi contabili che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

TITOLO XXVII Condizioni di Miglior Favore

Art. 114 (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.

TITOLO XXVIII Relazioni Sindacali

Art. 115 (Osservatorio paritetico nazionale Studi contabili)

Le Parti firmatarie del presente contratto collettivo nazionale costituiscono un Osservatorio paritetico Nazionale per il settore degli Studi contabili che seguirà le seguenti aree tematiche:

- 1) Situazione economico-sociale del comparto;
- 2) Sviluppo.

Sulla base delle analisi sviluppate dall'Osservatorio, le Parti firmatarie del presente contratto si attiveranno per promuovere condizioni generali che favoriscano nuove attività lavorative.

NOTA A VERBALE

Le parti dovranno, entro 4 mesi dalla firma del rinnovo contrattuale, adoperarsi per l'istituzione di un regolamento interno per la funzionalità dell'Osservatorio.

Art. 116 (Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito la LAIT e le OO.SS. firmatarie si incontreranno, entro sei mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Art. 117 (Relazioni Regionali)

Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie degli Studi contabili operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.

La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello provinciale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

Art. 118 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali del 1993.

L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 119.

Art. 119 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato alla lettera B) che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 120 (Assemblea)

Negli Studi contabili Dati con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa:

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata *almeno 3 giorni* lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 lo studio è tenuto a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 121 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da Studi contabili con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST).

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso gli Studi contabili con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 122 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa indicazione della O.S. titolare della delega.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera lo studio dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

Art. 123 (Contributi di assistenza contrattuale – COVELCO)

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0.20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0.10% a carico del datore di lavoro e per lo 0.10% a carico del lavoratore; che verranno attribuite al 50% alla LAIT e al 50% alle OO.SS firmatarie del presente CCNL. L'attivazione del presente articolo potrà avvenire ai sensi della legge 311/73, mediante una convenzione con INPS.

Tale trattenuta viene denominata Contributo per le Vertenze di Lavoro Collettive (COVELCO).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente lo studio che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della

retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote COVELCO lo Studio dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. alla struttura territoriale competente della LAIT (CST).

NOTA A VERBALE

Gli Studi contabili che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore.

Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

TITOLO XXIX Composizione Delle Controversie

Art. 124 (Composizione delle controversie)

In sede di soluzione amichevole di eventuali vertenze inerenti l'applicazione del presente CCNL, la LAIT e le 00.SS. firmatarie del Contratto si impegnano, prima di adire le vie legali, ad intraprendere il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La pratica attuazione del presente articolo avverrà con le seguenti modalità:

- a) accertamento della vertenza;
- b) raccolta del materiale inerente la vertenza;
- c) comunicazione della vertenza ed invio del materiale raccolto alla controparte;
- d) incontro tra OS promotrice e LAIT entro il termine di 15 gg. di calendario dall'invio della comunicazione con raccomandata r.r.

In caso di esito positivo della conciliazione in sede sindacale, le parti provvederanno alla notifica presso il competente Ufficio del lavoro per l'applicazione di quanto previsto dalla vigente norma per le conciliazioni.

Art. 125 (Organismi Paritetici)

La LAIT e le 00.SS. firmatarie del presente CCNL, promuoveranno la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;
- Formazione Continua;

Art. 126 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'O.S. a cui venga conferito mandato, si riunirà – a livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della LAIT, un rappresentante della O.S. delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente UPLMO per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

TITOLO XXX Accordi Integrativi Regionali

Art. 127 (Accordi integrativi regionali)

In sede di incontro regionale, di cui al precedente articolo 126, la LAIT e le 00.SS. firmatarie del presente CCNL potranno stipulare appositi contratti integrativi regionali per le materie che gli Accordi sulla Politica dei Redditi delegano alla contrattazione di secondo livello.

Analogamente in questa sede si potranno stipulare accordi di gestione sulle materie rientranti nel passaggio di competenze tra l'amministrazione centrale dello Stato e le Regioni autonome ed ordinarie

TITOLO XXXI Tutela della Dignita' e Parita' dei Lavoratori

Art. 128 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, gli studi contabili riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Art. 129 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 130 (Azioni Positive)

Gli studi contabili, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Art. 131 (Molestie sui luoghi di lavoro)

Gli Studi contabili si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali e anche del cosiddetto fenomeno del " mobbing ".

I dipendenti che reputino di subire comportamenti discriminatori, vessatori, coercitivi e violenti dovranno segnalarlo prontamente per iscritto, con garanzia di massima riservatezza per entrambi le parti, al datore di lavoro che adotterà i provvedimenti del caso.

Art. 132 (Lavoratori stranieri)

Nella programmazione delle ferie, gli studi che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 133 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

In via transitoria lo studio che introduca il divieto assoluto di fumo nei locali lavorativi, prima dell'entrata in vigore di diversa normativa, può, pur con la salvaguardia del ciclo lavorativo e per un periodo di non superiore al trimestre, autorizzare i dipendenti fumatori a recarsi per brevi periodi in aree ove sia possibile fumare.

Le suddette aree non dovranno essere di accesso comune e dovranno poter essere convenientemente areate.

TITOLO XXXII Decorrenza e durata del Contratto

Art. 134 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal giorno 1 del mese di settembre dell'anno 2004 e vigerà sino al 31 maggio 2008 per la parte normativa.

La parte economica con medesima decorrenza vigerà sino al 31 luglio 2006.

Le Parti stipulanti dovranno dare disdetta del presente CCNL entro 90 giorni dalla scadenza mediante lettera raccomandata A.R., in caso di mancata disdetta il presente contratto vedrà prolungata la sua vigenza di un ulteriore anno.

Allegati al contratto collettivo

- a) Minimi Tabellari
- b) Modello di Formazione Speciale
- c) Regolamento Elettorale per le Rappresentanze Sindacali Unitarie
- d) Regolamento Elettorale per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- e) Statuto dell'Ente Bilaterale Contrattuale

MINIMI TABELLARI

Le paghe nazionali sono quelle riportate nella tabella seguente:

Livello	Paga base
Quadro	€ 1.650,00 *
I Livello	€ 1.450,00
II Livello	€ 1.300,00
III Livello	€ 1.200,00
IV Livello	€ 1.120,00
V Livello	€ 1.050,00
VI Livello	€ 1.000,00
* Indennità funzione Quadro pari a € 100,00	

La retribuzione degli apprendisti risulta dalla seguente tabella:

Livello di assegnazione finale\paga base	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
II Livello	75%	80%	85%	90%
III Livello	75%	80%	85%	-----
IV Livello	75%	80%	-----	-----
V Livello	75%	80%	-----	-----

Ovvero le retribuzioni per gli apprendisti saranno le seguenti:

Livello di assegnazione finale\paga base	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
II Livello	€ 975,00	€ 1.040,00	€ 1.105,00	€ 1.170,00
III Livello	€ 900,00	€ 960,00	€ 1.020,00	-----
IV Livello	€ 840,00	€ 896,00	-----	-----
V Livello	€ 787,50	€ 840,00	-----	-----

MODELLO DI FORMAZIONE SPECIALE

(da definirsi tra le parti)

REGOLAMENTO ELETTORALE PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

PARTE PRIMA

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 e recepito dalla Confindustria e Conflaboratori in data odierna.

Modalità di costituzione e di funzionamento

Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle Aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie dei vari CCNL promossi dalla Confindustria, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.

Art.3 Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art.4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi promossi dalla ConfTerziario, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970.
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970.

Art.5 Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 6 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8 Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 4 Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie dei diversi CCNL promossi dalla CONFATERZIARIO;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
- c) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- d) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 7 Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 8 Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 9 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 10 Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 11 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 13 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 15 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 16 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 17 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 20 Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 22 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 23 Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 626/94

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

Art. 1 Sfera di applicazione

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

L'RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.
Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.
Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art 4 Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basica l'RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito.
Nel caso di successive rielezioni l'RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.
Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art 8 Applicazione Dlgs 626/94

L' RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalla Confterziario.

Accedono all' OP le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 Dimensioni del territorio

L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge.

Le aziende o U.P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all' OP.

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO

Art. 12 Costituzione

L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 nelle aziende che applichino i CCNL promossi dalla CONFTERZIARIO è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie e dalla CONFTERZIARIO.

Art. 13 Territorialità

L' OP si articola su due livelli : nazionale e territoriale.

Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 Funzionamento OP

Il funzionamento dell' OP è garantito da una quota associativa pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

Art. 15 Retribuzione RLST

L' OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 Notifica nominativi RLST

L' OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all' UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -

Art. 17 Sfera di applicazione

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

- aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

Per l'elezione dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -

Art. 22 Formazione RLS/RLST

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall' OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 RLS

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 Permessi per la formazione

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.

Qualora allo scadere del proprio mandato l' RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

Art.26 Materie formative

La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive : normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

TITOLO VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art.29 Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art.30 Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 626/94 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

Art.31 Informazione

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art.32 Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art.33 Norme di salvaguardia ed estensive

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI -

Art. 34 Sostituzione RLS

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.

Agli RLS subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

Art. 37 Sostituzione RLST

L' OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l' OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 L.300/70 con retribuzione a cura dell' OP sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

STATUTO ENTE BILATERALE CONTRATTUALE

(da stipularsi tra le Parti)

INDICE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI STUDI PROFESSIONALI CONTABILI

Premessa

TITOLO I - Sfera di Applicazione

- ❑ Art.1 (Sfera di applicazione)

TITOLO II - Classificazione del Personale

- ❑ Art. 2 (Classificazione del personale)

TITOLO III - Quadri

- ❑ Art. 3 (Declaratoria)
- ❑ Art. 4 (Formazione e aggiornamento)
- ❑ Art. 5 (Assegnazione della qualifica)
- ❑ Art. 6 (Polizza assicurativa)
- ❑ Art. 7 (Indennità di funzione)

TITOLO IV - Assunzione

- ❑ Art.8 (Comunicazione dell'assunzione)
- ❑ Art. 9 (Documenti per l'assunzione)

TITOLO V - Periodo di Prova

- ❑ Art. 10 (Periodo di prova)

TITOLO VI - Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

- ❑ Art. 11 (Premessa)
- ❑ Art. 12 (Richiami normativi)
- ❑ Art. 13 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)
- ❑ Art. 14 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)
- ❑ Art. 15 (Obblighi di informazione)
- ❑ Art. 16 (Diritti dei lavoratori somministrati)
- ❑ Art. 17 (Lavoro intermittente)
- ❑ Art. 18 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)
- ❑ Art. 20 (Soglie numeriche)
- ❑ Art. 21 (Gestione delle controversie)

TITOLO VII - Apprendistato

- ❑ Art. 22 (Premessa)
- ❑ Art. 23 (Sfera di applicazione)
- ❑ Art. 24 (Età per assunzione)
- ❑ Art. 25 (Assunzione)
- ❑ Art. 26 (Periodo di prova)
- ❑ Art. 27 (Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato)
- ❑ Art. 28 (Obblighi del datore di lavoro)
- ❑ Art. 29 (Doveri dell'apprendista)
- ❑ Art. 30 (Trattamento normativo)
- ❑ Art. 31 (Trattamento economico)
- ❑ Art. 32 (Durata dell'apprendistato)
- ❑ Art. 33 (Malattia dell'apprendista)
- ❑ Art. 34 (Rinvio alla legge ed all'Ente bilaterale)

TITOLO VIII - Tempo Parziale

- ❑ Art. 35 (Rapporto a tempo parziale)
- ❑ Art. 36 (Genitori o tutori legali di disabile grave)

- Art. 37 (Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)
- Art. 38 (Riproporzionamento)
- Art. 39 (Quota giornaliera della retribuzione)
- Art. 40 (Quota oraria della retribuzione)
- Art. 41 (Festività)
- Art. 42 (Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti)
- Art. 43 (Ferie)
- Art. 44 (Lavoro supplementare)
- Art. 45 (Mensilità supplementari - Tredicesima e Quattordicesima)
- Art. 46 (Preavviso)
- Art. 47 (Condizioni di miglior favore)

TITOLO IX - Orario di Lavoro

- Art. 48 (Articolazione dell'orario di lavoro)
- Art. 49 – Orario di lavoro in missione

TITOLO X - Lavoro Straordinario

- Art. 50 (Tetto massimo della prestazione straordinaria)
- Art. 51 (Maggiorazione retributiva della prestazione straordinaria)
- Art. 52 (Disposizioni per i lavoratori in reperibilità)
- Art. 53 (Flessibilità dell'orario)
- Art. 54 (Pagamento degli straordinari)

TITOLO XI - Riposo Settimanale e Festività

- Art. 55 (Festività nazionali)
- Art. 56 (Trattamento economico per le festività soppresse)
- Art. 57 (Riposo compensativo)

TITOLO XII - Ferie

- Art. 58 (Giorni di Ferie)
- Art. 59 (Malattia durante le ferie)
- Art. 60 (Programmazione delle Ferie)
- Art. 61 (Retribuzione durante le ferie)
- Art. 62 (Irrinunciabilità delle ferie)
- Art. 63 (Sospensione delle ferie)

TITOLO XIII - Assenze, Congedi e Permessi

- Art. 64 (Comunicazione dello stato di malattia)
- Art. 65 (congedi retribuiti speciali)
- Art. 66 (Congedi non retribuiti)
- Art. 67 (Congedo Matrimoniale)
- Art. 68 (Aspettativa per tossicodipendenza e alcolismo)
- Art. 69 (Congedi e permessi per grave disabilità)
- Art. 70 (Permessi retribuiti)

TITOLO XIV - Chiamata alle Armi

- Art. 71 (Chiamata alle armi richiamo alla normativa)
- Art. 72 (Richiamo alle armi)

TITOLO XV - Missioni, Trasferte e Trasferimenti

- Art. 73 (Rimborso per missione temporanea)
- Art. 74 (Trasferimento di sede dello studio)

TITOLO XVI

Malattie e Infortuni

- Art. 75 (Rilascio certificazione per iscrizione SSN)
- Art. 76 (Comunicazione dello stato di malattia)
- Art. 77 (Obblighi del lavoratore in malattia)
- Art. 78 (Assicurazione contro gli infortuni e trattamento economico di infortunio)
- Art. 79 (Conservazione del posto di lavoro)
- Art. 80 (Trattamento economico dello stato di malattia)
- Art. 81 (Aspettativa per malattia)

- Art. 82 (Lavoratori affetti da Tubercolosi)
- Art. 83 (Rimando alla normativa vigente)

TITOLO XVII - Gravidanza e Puerperio

- Art. 84 (Diritti connessi con la gravidanza ed il puerperio)
- Art. 85 (Permessi per allattamento)
- Art. 86 (Certificazione dello stato di gravidanza)

TITOLO XVIII - Sospensione del Lavoro

- Art. 87 (Sospensione del lavoro)

TITOLO XIX - Anzianità di Servizio e Convenzionale

- Art. 88 (Anzianità di servizio)
- Art. 89 (Anzianità convenzionale)

TITOLO XX - Passaggi di Qualifica

- Art. 90 (Passaggio di qualifica)

TITOLO XXI - Scatti di Anzianità

- Art. 91 (Importi degli scatti di anzianità)

TITOLO XXII - Trattamento Economico

- Art. 92 (Voci retributive)
- Art. 93 (Minimi tabellari)
- Art. 94 (Non riassorbibilità degli aumenti di merito)
- Art. 95 (Prospetto paga)
- Art. 96 (retribuzione giornaliera)

TITOLO XXIII - Mensilità Supplementari

- Art. 97 (Tredicesima mensilità)
- Art. 98 (Quattordicesima)

TITOLO XXIV - Risoluzione del Rapporto di Lavoro

- Art. 99 (Rescissione del contratto di lavoro)
- Art. 100 (Nullità della simulazione di licenziamento)
- Art. 101 (Nullità del licenziamento per causa di matrimonio)
- Art. 102 (Procedura per le dimissioni in caso di matrimonio della lavoratrice)
- Art. 103 (Preavviso)
- Art. 104 (Indennità sostitutiva del preavviso)
- Art. 105 (Elementi per la determinazione del trattamento di fine rapporto)

TITOLO XXV - Norme Disciplinari

- Art. 106 (Norme generali di comportamento)
- Art. 107 (Norme sulla presenza e sull'allontanamento dal luogo di lavoro)
- Art. 108 (Ritardi sulle entrate)
- Art. 109 (Obbligo di notifica della residenza)
- Art. 110 (Sanzioni disciplinari)
- Art. 111 (Norme in caso di azione penale promosso contro un dipendente)

TITOLO XXVI - Ente Bilaterale

- Art. 112 (Ente bilaterale)
- Art. 113 (Funzionamento dell'Ente Bilaterale)

TITOLO XXVII - Condizioni di Miglior Favore

- Art. 114 (Condizioni di miglior favore)

TITOLO XXVIII - Relazioni Sindacali

- Art. 115 (Osservatorio paritetico nazionale Studi contabili)
- Art. 116 (Relazioni Nazionali)
- Art. 117 (Relazioni Regionali)
- Art. 118 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)
- Art. 119 (Regolamento elettorale RSU)

- ❑ Art. 120 (Assemblea)
- ❑ Art. 121 (Delegato Provinciale)
- ❑ Art. 122 (Deleghe Sindacali)
- ❑ Art. 123 (Contributi di assistenza contrattuale – COVELCO)

TITOLO XXIX - Composizione Delle Controversie

- ❑ Art. 124 (Composizione delle controversie)
- ❑ Art. 125 (Organismi Paritetici)
- ❑ Art. 126 (Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali)

TITOLO XXX - Accordi Integrativi Regionali

- ❑ Art. 127 (Accordi integrativi regionali)

TITOLO XXXI

- ❑ **Tutela della Dignita' e Parita' dei Lavoratori**
- ❑ Art. 128 (Tutela delle lavoratrici madri)
- ❑ Art. 129 (Pari Opportunità)
- ❑ Art. 130 (Azioni Positive)
- ❑ Art. 131 (Molestie sui luoghi di lavoro)
- ❑ Art. 132 (Lavoratori stranieri)
- ❑ Art. 133 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

TITOLO XXXII - Decorrenza e durata del Contratto

- ❑ Art. 134 (Decorrenza e durata)

Allegati al Contratto Collettivo

A) MINIMI TABELLARI

B) MODELLO DI FORMAZIONE SPECIALE

C) REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U.

PARTE PRIMA

PREMESSA

MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

- Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione
- Art. 2 Composizione
- Art.3 Numero dei componenti
- Art.4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio
- Art.5 Compiti e funzioni
- Art. 6 Durata e sostituzione nell'incarico
- Art. 7 Decisioni
- Art. 8 Clausola di salvaguardia

PARTE SECONDA

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

- Art. 1 Modalità per indire le elezioni
- Art. 2 Quorum per la validità delle elezioni
- Art. 3 Elettorato attivo e passivo
- Art. 4 Presentazione delle liste
- Art. 5 Commissione elettorale
- Art. 6 Compiti della Commissione
- Art. 7 Affissioni
- Art. 8 Scrutatori
- Art. 9 Segretezza del voto
- Art. 10 Schede elettorali
- Art. 11 Preferenze
- Art. 12 Modalità della votazione
- Art. 13 Composizione del seggio elettorale
- Art. 14 Attrezzatura del seggio elettorale
- Art. 15 Riconoscimento degli elettori
- Art. 16 Compiti del Presidente

- Art. 17 Operazioni di scrutinio
- Art. 18 Attribuzione dei seggi
- Art. 19 Ricorsi alla Commissione elettorale
- Art. 20 Comitato dei garanti
- Art. 21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.
- Art. 22 Adempimenti della Direzione aziendale
- Art. 23 Clausola finale

D) REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94
 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL
 DECRETO LEGISLATIVO 626/94

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

- Art. 1 Sfera di applicazione
- Art. 2 Elezioni del RLS
- Art. 3 Durata del mandato
- Art. 4 Formazione RLS
- Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione.
- Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.
- Art. 7 Rappresentate del lavoratori per la Sicurezza Territoriale
- Art. 8 Applicazione Dlgs 626/94
- Art. 9 Dimensioni del territorio
- Art. 10 Durata del mandato
- Art. 11 Clausola estensiva

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO

- Art. 12 Costituzione
- Art. 13 Territorialità
- Art. 14 Funzionamento OP
- Art. 15 Retribuzione RLST
- Art. 16 Notifica nominativi RLST

TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI -

- Art. 17 Sfera di applicazione
- Art. 18 Numero degli RLS
- Art. 19 Monte ore per RLS
- Art. 20 Garanzie per gli RLST
- Art. 21 Modalità di elezione
- TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -
- Art. 22 Formazione RLS/RLST
- Art. 23 RLST
- Art. 24 RLS
- Art. 25 Permessi per la formazione

TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

- Art.26 Materie formative
- Art. 27 Criteri valutativi
- Art. 28 Riconoscimento RLS

TITOLO VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

- Art.29 Accesso ai luoghi di lavoro
- Art.30 Modalità di consultazione
- Art.31 Informazione
- Art.32 Documentazione aziendale
- Art.33 Norme di salvaguardia ed estensive

TITOLO VII- NORME TRANSITORIE E FINALI -

- Art. 34 Sostituzione RLS
- Art. 35 Aziende sino a 200 dipendenti
- Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti
- Art. 37 Sostituzione RLST
- Art. 38 Clausola di salvaguardia
- Art. 39 Decorrenza e durata

E) STATUTO ENTE BILATERALE CONTRATTUALE