

Studi Professionali - Cipa

| Parti contraenti | Stipula | Decorrenza | Scadenza | | Rinnovo economico |
|---|-----------|------------|-----------|-----------|-------------------|
| | | | Economica | Normativa | |
| Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil | 17.4.2015 | 1.4.2015 | 31.3.2018 | 31.3.2018 | - |

| Livelli | Qualifiche ² | Minimi | | | | | Contingenza ¹ |
|---------|--|----------|----------|----------|----------|----------|--------------------------|
| | | 1.4.2015 | 1.1.2016 | 1.9.2016 | 1.3.2017 | 1.9.2017 | |
| Q | Quadri | 2.034,50 | 2.055,68 | 2.076,85 | 2.105,08 | 2.133,31 | |
| 1 | Personale che esplica mansioni caratterizzate da ampio contenuto specialistico e/o svolge funzioni direttive, nonché personale che svolge attività inerenti alla elaborazione e ottimizzazione di progetti tecnici e/o economici | 1.800,41 | 1.819,14 | 1.837,88 | 1.862,86 | 1.887,84 | |
| 2 | Personale che svolge mansioni di concetto di elevato contenuto professionale, con funzione di guida, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori; lavoratori che operano nell'ambito amministrativo | 1.568,21 | 1.584,53 | 1.600,85 | 1.622,61 | 1.644,37 | |
| 3S | Personale che svolge mansioni di concetto e/o attività polyvalenti di natura tecnica/amministrativa; lavoratori con funzioni di controllo esecutivo di altri lavoratori | 1.454,59 | 1.469,73 | 1.484,86 | 1.505,05 | 1.525,23 | |
| 3 | Lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome | 1.441,37 | 1.456,37 | 1.471,37 | 1.491,37 | 1.511,37 | |
| 4S | Lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e/o attività con autonomia esecutiva | 1.397,74 | 1.412,28 | 1.426,83 | 1.446,22 | 1.465,62 | |
| 4 | Lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine | 1.347,66 | 1.361,69 | 1.375,71 | 1.394,41 | 1.413,11 | |
| 5 | Lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportano il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario | 1.254,21 | 1.267,26 | 1.280,32 | 1.297,72 | 1.315,12 | |

¹ Conglobata nel minimo.

² I lavoratori sono inquadrati nei vari livelli in base all'area di appartenenza: Area Economica/Amministrativa, Area Giuridica, Area Tecnica, Area Medico-Sanitaria ed Odontoiatria, e Altre attività Professionali Intellettuali (vedere art. 23 CCNL 17.4.2015).

| INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI | | | | | |
|--|-----------------|---------|--------|-------|--|
| E.D.R. | Funzione quadro | Diploma | Laurea | Cassa | Elemento nazionale di allineamento contrattuale ² |
| 1 | non prevista | | | | € 42,35, liv. 1; € 102,53, liv. 2; € 110,40, 3S |

¹ Conglobato nel minimo.

² Da corrispondere ai soli lavoratori inquadrati nei livelli 1, 2 e 3S ai quali veniva applicato il CCNL stipulato da Confedertecnica (importo non riassorbibile). Per i nuovi assunti, a partire dall'1.7.2004, il suddetto importo non verrà erogato.

| Numero mensilità | Coefficiente giornaliero | Coefficiente orario | Orario normale di lavoro settimanale |
|------------------|--------------------------|---------------------|---|
| 14 | 26 | 170 | 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni ¹ |

¹ In caso di distribuzione dell'orario su 6 giorni, la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del sabato.

| ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI | | |
|-----------------------------|--|---|
| RETRIBUTIVI | Una tantum/arretrati retributivi | non previsti |
| | Premi aziendali e di risultato/Elemento economico di garanzia | qualora non venga definito alcun accordo integrativo entro il 30.9.2013, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2013 ai lavoratori in forza da almeno 6 mesi, i seguenti importi "una tantum" a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva: a. € 100,00 liv. Q, 1, 2; b. € 90,00 liv. 3S, 3; c. € 80,00 liv. 4S, 4, 5. Tale erogazione non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto ne è stato definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione può essere assorbita da elementi retributivi già concessi a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali. N.B.: Confprofessioni e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, con accordo del 22.10.2013, concordano di sospendere la corresponsione dell'elemento economico di garanzia e prorogano di 7 mesi il termine entro cui siglare gli accordi integrativi di II livello |
| | Indennità trasferta | oltre rimborso delle spese di viaggio, per il trasporto del mobilio e del bagaglio, di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato al personale compete un'indennità nelle seguenti misure: a. € 15,00 giornalieri per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore; b. € 30,00 giornalieri per missioni eccedenti le 24 ore. Per missioni superiori a 1 mese verrà corrisposta un'indennità ridotta del 10%. Per missioni e o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ad altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro |
| | Gratifica natalizia | vedere tredicesima |
| | Tredicesima | 1 mensilità, da corrispondere in coincidenza con la vigilia di Natale |
| | Quattordicesima | premio ferie pari a 1 mensilità, da corrispondere non oltre il 30.6 |
| | Altre mensilità aggiuntive | non previste |
| | Scatti anzianità | 8 scatti triennali: € 30,00, liv. Q; € 26,00, liv. 1; € 23,00, liv. 2; € 22,00, liv. 3S; € 22,00, liv. 3; € 20,00, liv. 4S; € 20,00, liv. 4; € 20,00, liv. 5 |
| Anzianità convenzionale | ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue: a. Mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno; b. Decorati al valore e insigniti di ordini militari, prossimi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenda; c. Ex combattenti ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro | |

| | | |
|---|--|--|
| RETRIBUTIVI | Straordinari (limiti e maggiorazioni) | ammessi nei limiti individuali di 200 ore annue. <i>Maggiorazioni:</i> a. 15%, straordinario feriale; b. 30%, straordinario festivo e straordinario notturno (22.00-6.00); c. 50%, straordinario notturno festivo |
| | Contrattazione integrativa aziendale o territoriale | la contrattazione collettiva decentrata si esercita a livello regionale sulle materie ad essa delegate, secondo quanto disposto dal Titolo II, artt. 3 e 4, CCNL 17.4.2015 |
| | Indennità | di trasferimento: rimborso delle spese sostenute per vitto, alloggio, viaggio e trasporto del mobilio e del bagaglio. Compete inoltre una diaria nella stessa misura prevista per le trasferte (per i lavoratori con famiglia la diaria verrà corrisposta anche per ogni figlio convivente a carico, ridotta a 3/5) |
| | Mansioni discontinue | non previste |
| | Cottimo, magg. garantita | non previsto |
| | Erogazione TFR | nessuna particolarità |
| ORARIO | Vitto e alloggio | non regolamentati |
| | Ferie | 26 giorni lavorativi (comprensivi anche del sabato anche con orario distribuito su 6 giorni). In caso di "settimana corta" il periodo di ferie annuali è pari a 22 giorni lavorativi |
| | Permessi retribuiti | a. 3 giorni per natalità e lutto familiare fino al 3° grado di parentela; in tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 giorni dall'evento; b. massimo 8 ore pro capite annue, per l'esercizio di attività sindacali; c. lavoratori studenti: concordare un orario di lavoro che agevoli la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria. Permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame e i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami, più ulteriori 40 ore annue. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto di studio non potranno superare il 10% degli addetti occupati nell'azienda, con un minimo di una unità; d. congedi per l'educazione continua in medicina (ECM): 40 ore annue; e. 3 giorni lavorativi all'anno, nel caso di grave infermità documentata del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; f. per donazione sangue; g. per assistenza figli handicappati minorenni (legge 104/1992) |
| | Riduzione orario | a. orario settimanale distribuito su 5 giorni: riduzione pari a 40 ore annue; b. orario settimanale distribuito su 6 giorni: riduzione pari a 66 ore annue. Le suddette ore sono usufruibili mediante permessi retribuiti della durata di 8 o 4 ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro. Limitatamente alla vigenza del CCNL 2015-2018, ai lavoratori assunti successivamente al 17.4.2015, i permessi di cui alle lettere a) e b) saranno maturati nella misura del 50% a partire dal 12° mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 24° mese dalla data di assunzione fino al 36° mese; nella misura del 100% per i mesi successivi (i lavoratori assunti con contratto di Reimpiego matureranno il 50% dei permessi a partire dal 6° mese successivo all'assunzione, il 75% dal 12° mese e fino al 18° mese, il 100% nei mesi successivi). I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31.7 dell'anno successivo |
| | Festività | a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento festivo domenicale. Per le festività cadenti di domenica è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione giornaliera |
| | Festività sopresse | 32 ore di permesso retribuito, in sostituzione delle ex festività abolite da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro |
| | Flessibilità orario contrattuale | per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di 6 mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni. Ai lavoratori che superino l'orario normale di lavoro, fermo restando le compensazioni di cui sopra, è riconosciuto un incremento dei permessi retribuiti nella misura seguente: a. In caso di superamento dell'orario di lavoro fino a 44 ore settimanali, un incremento pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale. b. In caso di superamento dell'orario di lavoro oltre 44 ore settimanali, e fino a 48 ore settimanali, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 60 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale. I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario di lavoro percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale. In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità |
| | Permanenza massima passaggio cat. superiore | passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di almeno 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori |
| | Passaggio qualifica superiore | nessuna particolarità |
| | ASSENZE | Malattia |
| Infortunio | | a. conservazione del posto per 180 giorni; b. trattamento economico: retribuzione al 100% per il primo giorno e al 60% dal 2° al 4° giorno (periodo di carenza); integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera a partire dal 5° giorno |
| Maternità | | vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali (vedere artt. 94-98, CCNL 17.4.2015) |
| Congedo matrimoniale | | 15 giorni di calendario con decorrenza dal 3° giorno antecedente il matrimonio |
| Permessi | | vedere permessi retribuiti |
| Sospensione/riduzione lavoro o CIG | | in caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi hanno diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione. La disciplina di cui sopra non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro |
| Aspettative | | a. i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro potranno usufruire di un periodo di congedo per la formazione non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa; b. massimo 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi riabilitativi; c. massimo 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi di riabilitazione; d. non superiore a 2 anni (periodo continuativo o frazionato) in presenza di gravi e documentati motivi familiari; e. non superiore a 120 giorni, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto. I lavoratori affetti da particolari malattie (patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali) possono richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, in aggiunta al periodo di conservazione del posto, della durata massima di 8 mesi in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata; f. per malattia tubercolare |

| Prova | a. 180 giorni di calendario, liv. Q e 1; b. 120 giorni di calendario, liv. 2, 3S e 3; c. 90 giorni di calendario, liv. 4S e 4; d. 60 giorni di calendario, liv. 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|-------------------------------------|--|-------------------------------|----------|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------|---------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------|---|--|--|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|---|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Preavviso | <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli</th> <th colspan="3">Giorni di preavviso in caso di licenziamento</th> </tr> <tr> <th>Anzianità fino a 5 anni</th> <th>Anzianità oltre 5 e fino ai 10 anni</th> <th>Anzianità oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q e 1</td> <td>90 giorni di calendario</td> <td>120 giorni di calendario</td> <td>150 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>90 giorni di calendario</td> <td>120 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>3S e 3</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>40 giorni di calendario</td> <td>50 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>4S e 4</td> <td>20 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> <td>40 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>15 giorni di calendario</td> <td>20 giorni di calendario</td> <td>25 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli</th> <th colspan="3">Giorni di preavviso in caso di dimissioni</th> </tr> <tr> <th>Anzianità fino a 5 anni</th> <th>Anzianità oltre 5 e fino ai 10 anni</th> <th>Anzianità oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q e 1</td> <td>75 giorni di calendario</td> <td>105 giorni di calendario</td> <td>135 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>90 giorni di calendario</td> <td>120 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>3S e 3</td> <td>28 giorni di calendario</td> <td>35 giorni di calendario</td> <td>42 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>4S e 4</td> <td>15 giorni di calendario</td> <td>25 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>10 giorni di calendario</td> <td>15 giorni di calendario</td> <td>25 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° al 16° giorno di ciascun mese</p> | Livelli | Giorni di preavviso in caso di licenziamento | | | Anzianità fino a 5 anni | Anzianità oltre 5 e fino ai 10 anni | Anzianità oltre 10 anni | Q e 1 | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario | 150 giorni di calendario | 2 | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario | 3S e 3 | 30 giorni di calendario | 40 giorni di calendario | 50 giorni di calendario | 4S e 4 | 20 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | 40 giorni di calendario | 5 | 15 giorni di calendario | 20 giorni di calendario | 25 giorni di calendario | Livelli | Giorni di preavviso in caso di dimissioni | | | Anzianità fino a 5 anni | Anzianità oltre 5 e fino ai 10 anni | Anzianità oltre 10 anni | Q e 1 | 75 giorni di calendario | 105 giorni di calendario | 135 giorni di calendario | 2 | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario | 3S e 3 | 28 giorni di calendario | 35 giorni di calendario | 42 giorni di calendario | 4S e 4 | 15 giorni di calendario | 25 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | 5 | 10 giorni di calendario | 15 giorni di calendario | 25 giorni di calendario |
| Livelli | Giorni di preavviso in caso di licenziamento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Anzianità fino a 5 anni | Anzianità oltre 5 e fino ai 10 anni | Anzianità oltre 10 anni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Q e 1 | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario | 150 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3S e 3 | 30 giorni di calendario | 40 giorni di calendario | 50 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4S e 4 | 20 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | 40 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 15 giorni di calendario | 20 giorni di calendario | 25 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Livelli | Giorni di preavviso in caso di dimissioni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Anzianità fino a 5 anni | Anzianità oltre 5 e fino ai 10 anni | Anzianità oltre 10 anni | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Q e 1 | 75 giorni di calendario | 105 giorni di calendario | 135 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3S e 3 | 28 giorni di calendario | 35 giorni di calendario | 42 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4S e 4 | 15 giorni di calendario | 25 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 10 giorni di calendario | 15 giorni di calendario | 25 giorni di calendario | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Stages/Tirocinio | ai tirocini formativi e di orientamento si applicano le normative regionali di riferimento e, in mancanza, le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al relativo decreto di attuazione (DM 25 marzo 1998 n. 142) e dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Apprendistato | <p>Nuovo Testo Unico Apprendistato (D.Lgs. 167/2011) - Disciplina comune - Tale disciplina si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente CCNL: a. i periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, saranno considerati ai fini del completamento del periodo di apprendistato purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 12 mesi; b. è possibile la stipula di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part-time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione previste; c. periodo di prova: non può essere superiore a 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori inquadrati ai livelli 4 e 4S (al termine del periodo di apprendistato) e 90 giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche; d. solo in caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a 30 giorni di calendario, il periodo di apprendistato verrà prolungato per una durata pari al periodo dell'evento; e. malattia e infortunio, trattamento economico: lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti; f. per poter assumere con contratto di apprendistato il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti, ed il 50% per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limite non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti l'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3.</p> <p>1) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale: Viene demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e le modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale. Trattamento economico: da calcolare sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento: A) primi 12 mesi : 45% B) Per i mesi successivi e fino a 24 mesi: 55%; C) mesi successivi: 65%.</p> <p>2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: a. non ammesso per le qualifiche e le mansioni del livello 5; b. formazione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Profilo professionale</th> <th>Durata del periodo di apprendistato</th> <th>Ore complessive di formazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q, 1 e 2</td> <td>30 mesi</td> <td>260</td> </tr> <tr> <td>3S e 3</td> <td>36 mesi</td> <td>270</td> </tr> <tr> <td>4S e 4</td> <td>36 mesi</td> <td>280</td> </tr> </tbody> </table> <p>c. durata: minima 30 mesi e massima 36 mesi; d. trattamento economico: da calcolare sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento: A) primi 12 mesi: 70%; B) Per i mesi successivi e fino a 24 mesi: 85%; C) mesi successivi: 93%</p> <p>3) Apprendistato di alta formazione e ricerca: a. non è ammesso per le qualifiche e le mansioni dei livelli 3, 4, 4S e 5; b. le ore di formazione sono quelle definite nei percorsi stabiliti dall'istruzione scolastica o universitaria; c. trattamento economico: da calcolare sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento: A) primi 12 mesi: 40%; B) Per i mesi successivi e fino a 24 mesi: 50%; C) mesi successivi: 60%</p> <p>4) Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali: le parti si riuniranno per definire e disciplinare tale istituto.</p> <p>N.B. Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. 196/1997 e al DLgs 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data del 17.4.2015 continueranno ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente</p> | Profilo professionale | Durata del periodo di apprendistato | Ore complessive di formazione | Q, 1 e 2 | 30 mesi | 260 | 3S e 3 | 36 mesi | 270 | 4S e 4 | 36 mesi | 280 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Profilo professionale | Durata del periodo di apprendistato | Ore complessive di formazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Q, 1 e 2 | 30 mesi | 260 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3S e 3 | 36 mesi | 270 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4S e 4 | 36 mesi | 280 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contratto intermittente | artt. 33 – 40 del D.Lgs n. 276/2003. Indennità di disponibilità: spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa. Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dal minimo tabellare e dai ratei di mensilità aggiuntiva | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contratto tempo determinato | la durata massima del contratto, sia a termine che in somministrazione, è fissata in 36 mesi comprensiva di eventuali proroghe (al massimo 5 proroghe). I rapporti a termine possono essere rinnovati senza soluzione di continuità. Il numero di contratti a termine che un datore di lavoro può attivare è subordinato ai seguenti criteri: a. massimo 3 contratti a termine per le strutture che occupano fino a 6 dipendenti; b. massimo il 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato per le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti; c. massimo il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato per le strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 15. Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da utilizzare come base di calcolo per le percentuali sopra indicate è quello esistente al momento dell'assunzione dei lavoratori a termine. I limiti sopra descritti non si applicano nelle seguenti ipotesi: a. nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi, elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale; b. per ragioni di carattere sostitutivo; c. con lavoratori di età superiore a 55 anni. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituita/o per un periodo non superiore a 90 giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall' art. 4 del D.Lgs. del 26.03.01, n 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento. La durata del contratto a termine può essere stipulata in deroga a quanto disposto dall'art. 5 del D.Lgs n. 368/2001, per un ulteriore periodo non superiore a 8 mesi, elevabile a 12 mesi mediante la contrattazione territoriale. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

GESTIONE

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA

| | | |
|-----------------------|---|---|
| GESTIONE | | <i>Contratto a termine per studenti universitari o scuole superiori</i> - I datori di lavoro, in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro, con giovani studenti. Le modalità attuative di tale assunzione sono demandate alla contrattazione di secondo livello |
| | Part time | a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. facoltà di prevedere clausole flessibili (variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) e, limitatamente al part-time verticale o misto, elastiche (variazione in aumento della prestazione lavorativa); c. l'esercizio da parte del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola flessibile, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione nella misura del 10% limitatamente alla durata della variazione. Lo svolgimento delle ore lavorative richieste in regime di clausola elastica, comportano a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura prevista dal lavoro supplementare; d. consentita la prestazione di lavoro supplementare con riferimento a specifiche esigenze organizzative (eventuale intensificazione dell'attività lavorativa; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia e infortunio di altri dipendenti). Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la maggiorazione del 40% |
| | Contratto di reimpiego | per la vigenza del CCNL 2015-2018, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lettera d) ed e) del D.Lgs. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato. I lavoratori assunti con tale forma saranno retribuiti con un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione, e di un livello inferiore per i successivi 12 mesi, rispetto a quello di inquadramento. Tale istituto non si applica ai lavoratori inquadrati al V livello |
| | Lavoro domicilio | non regolamentato |
| | Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale) | artt. 20-28 D.lgs. 276/2003 |
| | Lavoro stagionale | non regolamentato |
| | Telelavoro | (vedere Titolo XVI, artt. 58-73, CCNL 17.3.2015) possibili tipologie: a. telelavoro mobile; b. hoteling, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne |
| | Lavoro ripartito (job sharing) | il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro; conseguentemente la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato NB: Istituto abrogato dal D.Lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto |
| | Viaggiatori e piazzisti | non previsti |
| | Collocamento | nessuna particolarità |
| PREVIDENZA ASSISTENZA | Previd. integrativa/complem. | con gli accordi firmati in data 16.07.2010 e 30.09.2010 il fondo di previdenza complementare PREVIPROF è confluito nel fondo di previdenza del terziario FON.TE: a. 1,55% della retribuzione utile al computo del TFR (comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa), a carico dei datori di lavoro, per ogni lavoratore iscritto al Fondo; b. 0,55% della retribuzione utile al computo del TFR (comprensivo dello 0,05% a titolo di quota associativa), a carico dei lavoratori; c. Il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione fino ad un massimo del 3% della retribuzione utile per il computo del TFR; d. quota di iscrizione: a partire dal 1° gennaio 2011 la quota d'iscrizione al fondo di previdenza complementare e le modalità di ripartizione della stessa saranno quelle determinate da FON.TE; e. per i lavoratori di prima occupazione successivamente al 28.4.1993 è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo |
| | Assistenza integrativa | cassa di assistenza sanitaria supplementare C.A.DI.PROF – <i>Finanziamento alla Cassa:</i> a. contributo mensile pari a € 15,00 per 12 mensilità; b. quota di iscrizione pari a € 24,00 “una tantum” per ogni soggetto beneficiario. Dette somme non sono imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali (TFR, ecc.). Per ogni soggetto beneficiario il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorgerà dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione alla Cassa. L'iscrizione ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate nel Regolamento disponibile al sito internet www.cadiprof.it |
| | Polizze vita | non previste |
| | Polizze infortuni | non previste |
| | Ente Bilaterale | le Parti concordano di istituire i seguenti strumenti bilaterali: a. Commissione paritetica nazionale , con il compito di esaminare le controversie collettive relative all'autentica, corretta ed integrale interpretazione ed applicazione del CCNL. b. Gruppo di lavoro per le pari opportunità , con il compito di formulare e seguire i progetti per garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari sul lavoro. c. Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.PRO.), cioè lo strumento al quale vengono affidati ruoli, compiti e funzioni per offrire un sistema di servizi qualitativi sul versante delle politiche sociali, sulla formazione, con l'obiettivo di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che alla stabilità di impiego degli addetti al Settore. La quota contrattuale per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore e degli Enti Bilaterali Regionali di settore, ove costituiti, è fissata nella misura globale di € 7,00 mensili per 12 mensilità, di cui € 5,00 a carico datore di lavoro ed € 2,00 a carico lavoratore. Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed ha decorrenza dal mese di iscrizione. Per i part time i versamenti saranno dovuti in misura intera; in caso di un dipendente con più rapporti part-time sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente. d. Cassa di assistenza sanitaria supplementare (CA.DI.PROF.), istituita allo scopo di gestire trattamenti di assistenza sanitaria supplementare, finalizzato ad assicurare ai dipendenti degli studi professionali tutele nel campo della salute (vedere assistenza integrativa). Pertanto il finanziamento di CADIPROF ed EBIPRO viene effettuato mediante un contributo unificato di € 22,00, di cui € 2,00 a carico lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale ASSP. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere, a partire da maggio 2015, al lavoratore, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 32,00, corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto |
| | Quadri | nessuna particolarità |

Gruppo 24 ORE RIPRODUZIONE RISERVATA