

STUDI PROFESSIONALI, Ipotesi CCNL 28/07/2004

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno ventotto luglio 2004, presso la sede della Confederazione Sindacale Italiana delle Libere Professioni in Roma, Via Giovanni Caselli, 34

TRA

- La Confederazione Sindacale Italiana Libere Professioni (CONSILP-CONFPROFESSIONI) nella persona del Presidente On.le Giuseppe Ondis, in rappresentanza della Confedertecniche, rappresentata dal Sig. Piero Marconi;
- La Confedertecniche, Società di Lavoro Servizi Domestici e Affiliazioni, in rappresentanza dell'Accordo sottoscritto in data 9 luglio 2003;
- La Unione Confederazione Italiana dei Professionisti e Servizi (UNIPROSO) rappresentata dal Sig. Andrea Pagnan Rag. Sergio Splendori, in rappresentanza delle Associazioni Visti i CCNL stipulati con Confedertecniche

19 luglio 1993 - 14 maggio 1996 - il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 9 luglio 2003;

Visti i CCNL stipulati con Cipa nel

13 ottobre 1953 - 31 luglio 1968 - 20 dicembre 1978 - 8 marzo 1983 - 21 giugno 1983 - 21 gennaio 1988 - 10 dicembre 1992 - 19 dicembre 1996 - il [Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001](#) ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 9 luglio 2003;

SI E STIPULATA

La presente ipotesi di Accordo da valere per i dipendenti degli Studi Professionali.

PREMESSA

Le parti alla conclusione del lavoro svolto dalla Commissione Tecnica redigevano la presente proposta di ipotesi di Accordo.

Il lavoro della Commissione Tecnica, per unanime parere espresso dalle parti, veniva incentrato preminentemente sull'aspetto economico, vista la scadenza contrattuale avvenuta il 30 settembre 2003.

Le parti, comunque, nella volontà di continuare il processo di armonizzazione contrattuale, proseguono anche nel presente accordo nell'integrazione ed innovazione di alcuni Istituti contrattuali.

Al riguardo, le parti si danno atto che, al fine di completare il processo di armonizzazione avviato con il Verbale di Accordo del 24 ottobre 2001 e ribadito con il Verbale di Accordo del 9 luglio 2003, proseguiranno a lavorare di comune accordo per poter arrivare, in occasione della prossima scadenza contrattuale alla formulazione di un testo unico contrattuale.

Nel contempo le parti si impegnano a definire, entro il 30 marzo 2005, la regolamentazione di tutti gli istituti inerenti il Mercato del Lavoro, modificati ed introdotti dal Dlgs 276/2003, nonché ad esaminare la sfera di applicazione del presente contratto in relazione allo scenario del mondo libero-professionale ed alla opportunità di divenire ad una stesura unica contrattuale del Settore.

Che gli istituti relativi a:

- Relazioni Sindacali a Livello Nazionale
- Relazioni Sindacali a Livello Decentrato
- Risoluzione e problematiche connesse all'istituzione della Cassa di Assistenza Sanitaria (CADIPROF)
- Classificazione Generale dei lavoratori
- Tabelle retributive con decorrenza dal 1 luglio 2004

- Scatti di anzianità in vigore dal 1 luglio 2004

così come appresso definiti devono, pertanto, intendersi integrativi e sostitutivi di quelli previsti dai precedenti CCNL stipulati da:

- Consilp-Confprofessioni e Cipa con decorrenza/scadenza 1/10/95 30/09/99
- Confedertecnica con decorrenza/scadenza 01/05/96 30/09/99
- Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa con decorrenza/scadenza 01/10/99 30/09/2003

- Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa per gli Istituti di cui al Verbale di Accordo sottoscritto in sede di Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 9 luglio 2003

che mantengono valore ed efficacia per tutti gli altri Istituti non previsti dal presente accordo.

Tutto citemesso le parti hanno convenuto quanto segue:

La premessa parte integrante del presente accordo.

VALIDITA E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra tutte le attivit; Professionali, anche se gestite in forma di studio, in forma di Studio Associato e, ove consentito dalla legge, in forma di societa il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di stage dagli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalitformative, coscome richiamate e regolamentate dallo stesso Contratto ai Titoli e agli Articoli di cui agli Istituti Formazione e Mercato del Lavoro.

Il Contratto Collettivo di Lavoro si applica a tutte le attivitProfessionali, come sopra definite, appartenenti alle professioni di seguito elencate nelle specifiche Aree:

A. Area professionale Amministrativa - Economico Giuridica ~~Economico Giuridica~~ **A. Area professionale Amministrativa - Economico Giuridica** Dottori Commercialisti, Ragionieri, Revisori Contabili, Avvocati, Notai.

Altre professioni (abilitate, a norma di legge, all'esercizio autonomo della professione) di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B. Area professionale Tecnica ~~B. Area professionale Tecnica~~ **B. Area professionale Tecnica** Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali.

Altre professioni (abilitate, a norma di legge, all'esercizio autonomo della professione) di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

C. Area professionale Medico Sanitaria e Odontoiatrica ~~Odontoiatrica~~ **C. Area professionale Medico Sanitaria e Odontoiatrica** Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri.

Operatori Sanitari, (abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale).

Altre professioni (abilitate, a norma di legge, all'esercizio autonomo della professione, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici) di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le parti si danno atto che il presente Contratto, per tutto il periodo della sua validit deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, che globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi sottoscritti dalle stesse parti stipulanti il presente Testo Contrattuale Unitario.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa e/o di secondo livello realizzata nel settore.

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

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

PARTE PRIMA

Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I Relazioni sindacali a livello Nazionale di Settore.

Relazioni Sindacali a livello Nazionale di Area Professionale e/o di Area Professionale omogenea.

Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

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

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

7. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi.

8. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica, può provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni.

9. I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il CCNL, un rapporto conclusivo del lavoro svolto. 1. Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali ad esse facenti capo.

2. All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

3. In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

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

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

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

7. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi.

8. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica, può provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni.

9. I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il CCNL, un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

Articolo 4

GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i

progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiva per seguire anche i progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità composto di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL

Per ogni rappresentante potessero indicare un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovesse essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.

La Sede operativa del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità sarà presso la Sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore

Per tutto quanto relativo al funzionamento del Gruppo, provvederà il Gruppo stesso con proprie deliberazioni.

I componenti del Gruppo, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo.

Articolo 5

ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale, su mandato delle parti costituenti, attua e concretizza:

A. Elabora e ne organizza la divulgazione con le modalità opportune, le relazioni sul quadro socioeconomico del Settore, delle varie Aree Professionali e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2.

B. Incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore, sulle Aree Professionali e/o sull'Area Professionale Omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal FONDOPROFESSIONI, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua.

C. Predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni Nazionali, Europee, Internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi.

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

E. Favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, quanto demandato e definito dal Gruppo per le Pari Opportunità.

F. Promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dagli organismi proposti allo scopo, nonché altre iniziative di intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori.

G. Promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli

Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai Decreti Legislativi 31/3/98, n. 80 e 29/10/98, n. 387.

Articolo 6

COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore dovrà trovare definizione attraverso la stipula di un apposito STATUTO/REGOLAMENTO, da certificare con Atto Notarile.

Copia del testo dello Statuto/Regolamento notificato costituisce allegato al CCNL.

Al riguardo, in coerenza con quanto dichiarato al precedente comma, viene allegato al presente CCNL lo

Statuto/Regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Area Professionale Odontoiatrica (E.B.N.A.O.).

Articolo 7

FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore ed agli Enti Bilaterali Regionali di Settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità stabilite e previste alla lettera N) del precedente articolo 5, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base tabellare, di cui lo 0,20 a carico dei datori di lavoro e lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori.

Il quindici per cento del gettito globale destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

In tale quota compreso il finanziamento della Commissione Paritetica Nazionale e quello del Gruppo per le Pari Opportunità. Verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questi titoli versate.

Il restante ottantacinque per cento verrà ripartito in ragione della provenienza del gettito tra gli Enti Bilaterali Regionali di Settore e, in alternativa, tra i Centri Servizi territoriali eventualmente costituiti con gli scopi e le modalità sopra richiamate.

La riscossione della suddetta quota contrattuale sarà effettuata in base ad apposita convenzione nazionale da stipularsi con l'INPS ai sensi della legge n. 311 del 1973 ovvero in qualsiasi altra forma che consenta l'immediata riscossione delle quote.

TITOLO III Relazioni Sindacali a Livello Decentrato

Premessa

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

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

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

Considerata inoltre la rilevanza che il livello decentrato assume nell'ambito del Sistema di Relazioni Sindacali, le parti hanno convenuto che per la vigenza del presente contratto, quale punto di riferimento per tutti gli addetti del Settore, la soluzione atta a rendere esigibile l'esercizio delle relazioni sindacali a livello decentrato trovi coerente e funzionale definizione con quanto stabilito nei successivi articoli del presente Titolo.

Articolo 8

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

In coerenza con quanto richiamato in premessa al presente Titolo, le parti hanno concordato che ai fini di

rendere esigibile la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione questa, *in via preferenziale*, trovi soluzione a livello Regionale *per l'intero settore*.

Per tale scopo, le parti hanno convenuto che, secondo i principi e le finalità di cui al protocollo del 23/7/1993, in occasione della prossima stesura unica contrattuale di cui alla premessa fissata entro la data del 30 marzo 2005, verranno determinate le materie, la regolamentazione e le modalità della contrattazione territoriale di secondo livello al fine di dare pratica attuazione alla stessa.

Articolo 19

ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE

Le parti, nel confermare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuisca alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al Settore, hanno convenuto di istituire un apposito strumento bilaterale finalizzato a tali fini.

Al riguardo, le parti, in ottemperanza a quanto previsto all'articolo 7 del Verbale di accordo del 24 Ottobre 2001, in data 22 Luglio 2003 con Atto Notarile hanno costituito la Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare per i dipendenti degli Studi Professionali denominata C.A. DI.PROF., il cui compito quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie.

Le parti, inoltre, si impegnano, entro due anni dalla costituzione della Cassa, a rivedere lo Statuto per valutare l'ipotesi di attribuire a tale Ente la personalità giuridica.

Le parti, infine, tenuto conto che la convenzione stipulata con l'INPS sarà operante dal 1° gennaio 2005, allo scopo di dare attuazione a quanto previsto in tema di Finanziamento della Cassa dal Verbale di Accordo del 24 ottobre 2001 (*quota di 12 Euro mensili per 12 mesi per ogni lavoratore da versare a partire dal 1° marzo 2002*) e a quanto sullo stesso tema previsto dai Verbali del 20 marzo 2002 e del 9 luglio 2003 (*proroga dei termini di versamento e disposizioni ai datori di lavoro su accantonamento delle quote per il periodo dal 1° marzo 2002 alla data stabilita dalla convenzione con l'INPS*), hanno convenuto di rendere comunque operativa l'attività della Cassa, concordando su quanto in appresso stabilito e definito alle lettere **a)** e **b)**.

a. Finanziamento della Cassa

Il versamento delle quote sarà effettuato tramite C/C Bancario intestato a **Una Tantum pari a 24,00 Euro per ogni dipendente, quale versamento per il periodo citato nei Verbali sopra richiamati. Detto importo sarà determinato pro quota in relazione all'anzianità del lavoratore maturata nel periodo 1° marzo 2002 - 30 giugno 2004 e per i soli dipendenti in forza alla data di stipula del presente contratto. **c/o Banca Popolare di Sondrio ag. n****

b. Con decorrenza 1 luglio 2004 la quota economica a carico dei datori di lavoro per l'assistenza sanitaria supplementare viene fissata in **13,00 Euro mensili per 12 mensili per ogni dipendente.**

b. Modalità di versamento a. Finanziamento della Cassa **c/c n. 000002949X40 coordinate bancarie: CIN M**

1. Entro la data del 31 agosto 2004, a carico dei datori di lavoro dovrà essere effettuato un versamento **Una Tantum pari a 24,00 Euro per ogni dipendente, quale versamento per il periodo citato nei Verbali sopra richiamati. Detto importo sarà determinato pro quota in relazione all'anzianità del lavoratore maturata nel periodo 1° marzo 2002 - 30 giugno 2004 e per i soli dipendenti in forza alla data di stipula del presente contratto. **39,00 Euro** per ogni dipendente;**

b. Con decorrenza 1 luglio 2004 la quota economica a carico dei datori di lavoro per l'assistenza sanitaria supplementare viene fissata in **13,00 Euro mensili per 12 mensili per ogni dipendente.**

b. Modalità di versamento

Resta inteso che in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro intervenuto nel periodo succitato, il versamento di cui sopra sarà proporzionato in relazione ai mesi di lavoro prestato, considerando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 giorni.

Il versamento di tali quote una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni che la Cassa erogherà per i dipendenti assicurati dal 1° luglio 2004, a partire dal **1° gennaio 2005**.

Per ogni nuovo dipendente assunto successivamente al 30 giugno 2004, il diritto alle prestazioni sorgere comunque, decorsi sei mesi dall'iscrizione alla Cassa.

Con decorrenza 1° gennaio 2005 il versamento dei **13,00 Euro** per ogni dipendente sareffettuato tramite Modello F24 coscome previsto dalla convenzione C. A. DI. PROF. - INPS.

LINPS, entro il 31 dicembre 2004, forniralla C.A.DI.PROF. sia il numero del Codice di riferimento da indicare sul Modello F24 che le istruzioni per lassolvimento di detto compito.

La C.A.DI.PROF., in tempi utili, provvedera comunicare ai datori di lavoro del Settore le opportune modalit per la concreta attuazione delle procedure di versamento, coscome risulteranno stabilite dal suo Regolamento.

Dichiarazione Congiunta

Le parti, allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l impegno di portare a conoscenza di tutti gli addetti al Settore il funzionamento della Cassa.

Per tale fine le parti convengono di assegnare al Regolamento della C.A.DI.PROF. il compito di stabilire:

Le parti, rimodernizzando il Regolamento della Cassa, sulla opportunitche la convenzione con IINPS, lo Statuto ed il Regolamento della C.A.DI.PROF. e la Legge n. 104 del 30/03/2003, in materia di Contrattazione Collettiva, attuale considerandoli parte integrante e necessaria per il diritto alle prestazioni;

- le modalitdi richiesta delle prestazioni da parte dei lavoratori.

TITOLO VI Formazione

Articolo 21

OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte del processo di riforma e di riorganizzazione del Settore.

Considerato che tali processi produrranno lesigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarneccessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie Aree Professionali.

Tenuto conto, inoltre, dei processi di unificazione europea e del connesso tema dellarmonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio e dei titoli per lesercizio delle attivitprofessionali specializzate, le parti considerano la Formazione una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del Settore e per il consolidamento dell occupazione.

A tale fine, fermo restando i ruoli ed i compiti che in tema di Formazione Professionale sono demandati ai vari livelli istituzionali decentrati, nonchdi confronto tra le parti a livello Regionale, coscome previsto dal presente CCNL, le parti hanno convenuto sull ;opportunitdi istituire anche uno specifico strumento bilaterale costituendo il *Fondo paritetico per la formazione continua negli Studi Professionali* di cui all[Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003](#), concordando sulla necessitdi realizzare una politica attiva della formazione finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e, pi in generale, attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane.
2. Adeguare lofferta di prestazione lavorativa alle richieste degli Studi Professionali e/o delle Societdi Servizi Professionali operanti nel Settore.
3. Migliorare il livello di servizio e di qualitofferto dagli Studi Professionali e/o dalle Societdi Servizi Professionali al fine ottimizzare la produttivited elevare il livello di competitivit,;
4. Rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potressere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti allarea Socio/Sanitaria.
5. Rispondere allesigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle AttivitProfessionali,

nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea.

6. Rispondere alle esigenze di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti, dei lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento.

7. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza.

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

9. Conoscere una lingua della Unione Europea in aggiunta alla lingua madre. 1. Aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e, più in generale, attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane.

2. Adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste degli Studi Professionali e/o delle Società di Servizi Professionali operanti nel Settore.

3. Migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dagli Studi Professionali e/o dalle Società di Servizi Professionali al fine di ottimizzare la produttività e elevare il livello di competitività.

4. Rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potessero innovare in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area Socio/Sanitaria.

5. Rispondere alle esigenze di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle Attività Professionali, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia Italiana ed Europea.

6. Rispondere alle esigenze di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti, dei lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento.

7. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la legislazione sulla Salute e sulla Sicurezza.

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

9. Conoscere una lingua della Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Articolo 22

FORMAZIONE CONTINUA

Al fine di consentire percorsi formativi personalizzati e riconosciuti come crediti formativi sia in ambito Nazionale che Europeo, le parti, anche in coerenza con gli scopi previsti dall'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, hanno concordato sulla necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal Fondo Paritetico per la Formazione Continua negli Studi Professionali.

In mancanza di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lettere a), b), d) del successivo articolo 23.

Articolo 23

DIRITTO ALLO STUDIO

1. Lavoratori studenti Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e di master universitari), i seguenti benefici:

a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi; b. consentire ai lavoratori di assentarsi in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti e successivi al periodo di studio; c. concedere permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per i permessi di studio; d. concedere permessi retribuiti per i giorni di studio e i due giorni lavorativi precedenti e successivi ai permessi retribuiti.

2. Congedi per la formazione

Il datore di lavoro è tenuto a concedere ai lavoratori interessati un periodo di 40 (quaranta) ore annue di un periodo di lavoro di studio, a tempo pieno o a tempo parziale, per la frequenza ai corsi nonchè alla preparazione agli esami; b. concedere ai lavoratori permessi retribuiti per la preparazione ai corsi di studio; c. concedere ai lavoratori permessi retribuiti per la preparazione ai corsi di studio; d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Per usufruire i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovressere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), e dovressere allegata la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare.

Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta, darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa. In caso di oggettive esigenze tecnico-organizzative legate a scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa, la domanda si intenderà automaticamente differita di 20 (venti) giorni e, pertanto, allo scadere di tale termine il lavoratore potrà iniziare il congedo.

Il lavoratore al termine del periodo di congedo potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo, non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per la eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo Legge 53/2000 (Congedi Parentali) coscome previsto dal Verbale di Accordo del 9 luglio 2003 sottoscritto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3. Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)

Per favorire l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità le parti concordano sulla necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obiettivi stabiliti dalla Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome, validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

TITOLO VII Formazione - Lavoro

Articolo 24

STAGES

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del Settore, le parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di Stages con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con utilizzo dei progetti U.E..

Gli Stages, o tirocini formativi e di orientamento, costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno delle strutture lavorative, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro ed agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del Settore Professionale (**articolo 1, comma 1, D. M. 25 marzo 1998, n. 142**).

I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento, non costituiscono rapporti di lavoro (**articolo 1, comma 2, D.M. 25 marzo 1998, n. 142**).

Convenzioni

I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro.

Lo stage, inoltre, può svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa e presso una pluralità di strutture lavorative. In tal caso le convenzioni possono essere stipulate tra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

Disciplina

I tirocini sono attualmente disciplinati dal D.M. 25 marzo 1998, n. 142, abrogativo dell'articolo 9, comma 14 della legge n. 236/1993, che regolava in origine tale materia.

Tale regolamento ministeriale ha dato attuazione ai principi ed ai criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Il D.M. 22 gennaio 2001 detta la disciplina di ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

Soggetti Promotori

I tirocini sono promossi, anche su proposta degli Enti Bilaterali e delle Associazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

I tirocinanti sono ammessi, a richiesta, presso i datori di lavoro, su proposta dei soggetti promotori, in base a quelle che, in attuazione della legge n. 236/1993, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della Regione (articolo 2, D.M. 25 marzo 1998, n. 142), sono state istituite presso le università statali e non statali abilitate al rilascio di titoli accademici;

- provveditori agli studi;

Soggetti Beneficiari sono le istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;

● centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la Regione e la Provincia competente;

1859/1962 (articolo 1, comma 1, D.M. 25 marzo 1998, n. 142);

- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi Regionali, ove esistenti;

● servizi di inserimento lavorativo per disabili, gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione. Possono beneficiarne anche i cittadini stranieri comunitari (che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito dei programmi comunitari purché compatibili) ed extracomunitari (secondo i principi di reciprocità definiti con Decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) (articolo 8, DM 25 marzo 1998 n. 142).

Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili sono regolate dal DM 22 gennaio 2001. In particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio nell'ambito di convenzioni di cui all'articolo 11 della legge n. 68/1999, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa (articolo 6 DM 22 gennaio 2001).

Crediti formativi

Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificate dai soggetti promotori, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione, da parte delle strutture pubbliche o di altri soggetti con analoghi compiti e funzioni, dei servizi per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (articolo 6, DM 25 marzo 1998, n. 142).

Proporzione numerica dei Tirocinanti

I datori di lavoro interessati, possono ospitare tirocinanti in relazione alla struttura lavorativa dell'attività professionale, nei limiti di seguito indicati (articolo 1, comma 3, DM 25 marzo 1998, n. 142):

Durata del Tirocinio in struttura lavorativa con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato: **UN TIROCINANTE**.

● Struttura lavorativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove: **UNA MASSIMA DI DUE TIROCINANTI CONTEMPORANEAMENTE**.

● Struttura lavorativa con più di venti dipendenti a tempo indeterminato: **TIROCINANTI IN MISURA NON SUPERIORE AL DUE PER CENTO CONTEMPORANEAMENTE**.

- Per gli studenti che frequentano la scuola secondaria superiore.
- Per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità
- Per gli allievi degli Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative diploma o post laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione.
- Per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e corsi di perfezionamento e specializzazione post secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi.
- Per le persone svantaggiate (*articolo 4, comma 1, legge n. 38/1991: invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di strutture psichiatriche, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazione di difficoltà, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ex articoli 47 e 48 legge n. 354/1975 e legge n. 663/1986*), esclusi i soggetti portatori di handicap.
- Per i portatori di handicap.

Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità

Sono ammesse proroghe alla durata del tirocinio entro i limiti massimi indicati, fermi restando gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutorato e del rispetto della convenzione (*articolo 7, DM 25 marzo 1998, n. 142*).

Rimborsi Spese

Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti, sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Tali somme rientrano nell'ipotesi prevista dall'articolo 47, comma 1, lettera c) del D.P.R. n. 917/1986, che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (*Agenzia delle Entrate Risoluzione 21 marzo 2002, n. 95/E*) nonché le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico (utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante) che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto (*Circolare Ministero delle Finanze n. 326 del 23 dicembre 1997*).

Le somme percepite per rimborsi spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante nel Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospitante stesso, sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'articolo 48, comma 5, D.P.R. n. 917/1986 per l'indennità

trasferita.

Obblighi delle Parti

I soggetti promotori ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso IINAIL, nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori della struttura lavorativa e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

Le Regioni possono assumere a proprio carico gli oneri connessi a dette coperture assicurative (articolo 3, comma 1, DM 25 marzo 1998, n. 142).

I soggetti promotori sono, inoltre, tenuti a garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico organizzativo delle attività (articolo 4, comma 1, DM 25 marzo 1998, n. 142).

Durante l' svolgimento del tirocinio formativo il tirocinante tenuto a:

● osservare le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;

● rispettare le norme di sicurezza e di igiene sul lavoro, in particolare, assicurative calcolate sulla base del

retribuzione minima osservata nei settori di attività della prestazione INAIL di cui è stata fatta menzione al punto 1 del presente articolo approvato con il D.Lgs. n. 181 del 26 giugno 1998 (articolo 3, comma 1, DM 25 marzo 1998, n. 142) e servizi competenti e se per incarico di un'organizzazione per altre attività (articolo 4 bis, comma 5, D.Lgs. n. 181/2000);

● osservare le norme di sicurezza e di igiene sul lavoro, in particolare, assicurative calcolate sulla base del retribuzione minima osservata nei settori di attività della prestazione INAIL di cui è stata fatta menzione al punto 1 del presente articolo approvato con il D.Lgs. n. 181 del 26 giugno 1998 (articolo 3, comma 1, DM 25 marzo 1998, n. 142) e servizi competenti e se per incarico di un'organizzazione per altre attività (articolo 4 bis, comma 5, D.Lgs. n. 181/2000);

● assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL, nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di politica attiva del lavoro (articolo 9, comma 2, DM 25 marzo 1998, n. 142).

In particolare sono ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio (ivi comprese le spese per il vitto e alloggio dei giovani tirocinanti) nonché delle spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno presso strutture lavorative di regioni del Centro e del Nord (articolo 1, DM 22 gennaio 2001).

Criteri

I rimborsi degli oneri finanziari sono previsti prioritariamente per quegli accordi di programma quadro approvati dalle Regioni di destinazione e di residenza del tirocinante, sentite le Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente rappresentative a livello Regionale. Gli accordi stessi stabiliscono anche le modalità di rimborso (articolo 2 DM 22 gennaio 2001).

In particolare i rimborsi per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vengono effettuati a favore delle strutture lavorative con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento CEE n. 2081/1993 e successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Campania e Molise), con preferenza di quelle con minor dimensione e che hanno attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla legge n. 68/1999 (articolo 3, DM 22 gennaio 2001).

Dichiarazione Congiunta

Le parti, al fine di facilitare la pratica gestione della materia di cui al presente articolo, hanno convenuto sulla opportunità predisporre, quali allegati al Testo Contrattuale, specifici facsimili relativi a:

- fac-simile di convenzione di tirocinio di **PARTE SECONDA** orientamento;
- fac-simile del progetto formativo e di orientamento;
- fac-simile della lettera di ospitalità **Disciplina del rapporto di lavoro**

TITOLO XV Classificazione Generale

Premessa

In coerenza con il modello di Struttura Contrattuale definito dal presente CCNL, le parti hanno convenuto sull'opportunità di definire l'Istituto della Classificazione Generale quale strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale.

Conseguentemente ed in coerenza anche con il Sistema di Relazioni Sindacali, le parti hanno ulteriormente convenuto di assegnare a livello di Area Professionale e/o a livello di Area Professionale Omogenea l'identificazione e la definizione di tutti i profili professionali, ivi compresi quelli peculiari, nuovi ed emergenti, che nell'ambito della Classificazione Generale, per le rispettive Aree Professionali assumono significato e valenza generale sia in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa del Settore, sia in relazione alle dinamiche professionali che nelle suddette Aree costituiscono concreto riferimento rispetto alle funzioni espresse dai lavoratori.

L'identificazione e l'articolazione dei profili professionali, da suddividere e collocare nelle tre Aree Professionali di cui alla Validità Sfera di Applicazione Contrattuale, saranno definiti entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL, coscome dallo stesso previsto al Titolo I, articolo 2.

Le parti hanno, infine, convenuto che gli accordi in materia raggiunti, fatta salva la completa ed immediata applicazione derivante dalla volontà delle parti firmatarie, assumeranno veste di articolato contrattuale in occasione del rinnovo del presente CCNL.

Resta, quindi, inteso che, fino al verificarsi delle condizioni di cui sopra, si applicano le disposizioni contenute nella Norma Transitoria, coscome riportate in calce al presente Titolo.

Articolo 81

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale a cui si applica il presente CCNL, classificato, a decorrere dal 1 luglio 2004, su otto Livelli, ivi compresa la categoria Quadri, aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore, coscome di seguito definiti:

Quadri

Appartengono alla categoria Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 Maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, escluso i dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo, funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della struttura lavorativa, nell'ambito di strategie e programmi definiti, in organizzazioni di adeguate dimensioni e struttura anche decentrata e, quindi:

Abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in comparti o servizi di particolare complessità operativa.

Ovvero

Siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi del datore di lavoro, verificandone la fattibilità economica e tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello Primo (I)

Appartiene al Livello Primo il personale che, munito di diploma di laurea o di diploma di scuola superiore ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, esplica mansioni caratterizzate da ampio contenuto specialistico e/o svolge funzioni direttive con autonomia di iniziativa e ampi poteri decisionali,

nonché il personale che svolge attività inerenti alla elaborazione ed alla ottimizzazione di progetti tecnici e/o economici relativi ad ampliamenti e/o potenziamenti di impianti e/o strutture controllandone lo sviluppo ed i risultati.

Livello Secondo (II)

Appartengono al Livello Secondo i lavoratori che svolgono attività per le quali sono richiesti specifici Titoli Professionali di livello Universitario e/o che svolgono mansioni di concetto di elevato contenuto professionale, con funzione di guida, coordinamento e/o controllo di altri lavoratori.

Appartengono a questo Livello anche i lavoratori che operano nell'ambito amministrativo, assicurando la corretta gestione amministrativa/contabile, in particolare quella riferita alla raccolta ed analisi di dati per la redazione ed il controllo dei corrispondenti documenti.

Livello Terzo Super (III S)

Appartengono al Terzo Livello Super i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, svolgono mansioni di concetto e/o attività polyvalenti di natura tecnica/amministrativa nell'ambito di procedure e processi di lavoro definiti, anche utilizzando nell'attività di competenza i sistemi informatici allo scopo predisposti ed operanti secondo le procedure stabilite dal datore di lavoro.

Appartengono a questo Livello anche i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo di altri lavoratori operativamente impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

Livello Terzo (III)

Appartengono al Livello Terzo i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome e/o che svolgono attività che comportano l'utilizzo di strumenti e di particolari sistemi informatici per le quali occorre essere in possesso di specifiche conoscenze ed esperienze tecnico/amministrative professionali comunque acquisite.

Livello Quarto Super (IV S)

Appartengono al Livello Quarto Super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e/o attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico/pratiche acquisite attraverso esperienze lavorative e/o attraverso corsi di addestramento.

Livello Quarto (IV)

Appartengono al Livello Quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecnico/pratiche comunque acquisite.

Livello Quinto (V)

Appartengono al Livello Quinto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportano il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere standardizzato e comunque ausiliario.

NORMA TRANSITORIA

Le parti, fermo restando quanto dichiarato al penultimo capoverso della premessa al Titolo XV (Classificazione Generale) ed in conformità con quanto disposto dall'ultimo capoverso della stessa premessa, hanno convenuto sull'opportunità che quanto definito in materia di Classificazione del Personale dai precedenti testi contrattuali sottoscritti con Consilp Confprofessioni e Cipa mantenga validità applicativa.

A tale fine, in corsivo, viene riportato integralmente il contenuto dell'ex Titolo II, ex articolo 15, (Parte Seconda) Classificazione del Personale del Verbale di Accordo 26 giugno 1997, che assume veste di Norma Transitoria.

Ex TITOLO II - Classificazione del personale

Ex ARTICOLO 15

Il personale addetto agli studi professionali classificato a decorrere dal 1° luglio 1992 su sei livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore e articolata in qualifiche e profili suddivisi e collocati in tre aree professionali cosdefinite:

A. Area amministrativa e giuridica

II Livello

C. Area medico sanitaria e Odontoiatrica

A. AREA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA E GIURIDICA di Area amministrativa e giuridica superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dello studio e medici sanitari e Odontoiatrica autonomia di iniziativa.

A. AREA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA E GIURIDICA

II Livello

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

analisti Ced (Centro elaborazione dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi - bilanciisti (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) collaboratori investigativi dopo tre anni di permanenza nel terzo livello capi ufficio istituti di informazione e investigazione.

III Livello

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

contabili di concetto - addetti all'elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - 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 collaboratori investigativi dopo tre anni di permanenza nel quarto livello super redattori rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione.

IV Livello super

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

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

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 - operatori meccanografici - perforatori e verificatori di schede - 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 collaboratori investigativi redattori rapporti informativi che operano su schemi prestabiliti senza discrezionalità di valutazione.

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.

B) AREA PROFESSIONALE TECNICA (VALIDA FINO AL 30 GIUGNO 1993)

Per i profili tecnici vengono riportate le classificazioni del Ccnl del 25 luglio 1988 del IV livello super limitatamente ai profili di area amministrativa.

I Livello

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

II Livello

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

analisti Ced (Centro elaborazione dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi, progettisti, progettisti disegnatori - capi laboratorio geologici - capi missione geologici.

III Livello

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

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

IV Livello super

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

stenodattilografi - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente di ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela.

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

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 - canneggiatori - porta stadia.

C) AREA PROFESSIONALE MEDICO-SANITARIA E ODONTOIATRICA

I Livello

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

II Livello

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

analisti Ced (Centro elaborazione dati), capi uffici tecnici e amministrativi, laureati addetti ai prelievi, alla istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica - ortottisti (assistenti di oftalmologia) - igienisti dentali muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (Dm Sanit26-1-1988 n. 30 - Dm Sanit14-9-1994 n. 669 - Dm Ministero Università 24-7-1996).

III Livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico - professionali comunque acquisite, anche con

eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti, quali:

contabili di concetto - analisti chimici - terapisti di riabilitazione - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela, infermieri professionali - tecnici di laboratorio - addetti alla amministrazione del personale in forma autonoma e completa - tecnici radiologi - odontotecnici - assistenti di studio odontoiatrico.

IV Livello super

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

stenodattilografi - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengono anche contatti informativi con la clientela - tosatori - infermieri generici - esecutori prove di laboratorio - assistenti di studio odontoiatrico.

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

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- usciери.

TITOLO XVI Minimi tabellari e scatti di anzianità

Nel riconfermare quanto definito in materia dai rispettivi precedenti CCNL, la retribuzione tabellare congloba anche quanto maturato a titolo di indennità di contingenza fino alla data del 1° maggio 1992, comprensiva dell'Elemento Distinto della Retribuzione derivante dall'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992.

Conseguentemente, per effetto del precedente comma, agli otto livelli previsti dalla Classificazione Generale, coscome definita nel presente Accordo, corrisponderà una Paga Base tabellare conglobata nelle misure mensili e alle rispettive scadenze, coscome riportate nelle tabelle retributive in appresso definite.

Tabelle retributive

Premessa

Al fine di procedere all'armonizzazione contrattuale tra i CCNL stipulati da Consilp - Confprofessioni, Cipa e Confedertecnica le parti convengono di definire la tabella retributiva unica, come di seguito riportata, che sarà valida a partire dal 1° luglio 2004.

(*) Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale

Viene istituita la voce Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale quale voce non assorbibile, che dovrà considerarsi parte integrante del minimo tabellare valido a tutti gli effetti contrattuali.

Tale voce sarà valida per i soli lavoratori inquadrati nei livelli 1°, 2° e 3° Super, ai quali veniva applicato il CCNL stipulato da Confedertecnica, coscome previsto nelle tabelle retributive sopraindicate.

Lelemento nazionale di Allineamento Contrattuale sopra indicato, viene determinato dalleccedenza derivante dalla differenza della paga base conglobata stabilita nei precedenti CCNL sottoscritti da Confedertecnica e Consilp-Confprofessioni-Cipa .

Le parti stabiliscono, inoltre, che per i nuovi assunti, a partire dal 1/7/2004 si applicheranno i minimi tabellari risultanti dalla tabella retributiva unica, con lesclusione della voce Elemento Nazionale di Allineamento Contrattuale

Scatti di anzianità

Premessa

Nell'ambito del processo di armonizzazione contrattuale le parti hanno convenuto di definire la nuova tabella degli scatti di anzianità

Pertanto, a decorrere dal 1° luglio 2004, gli importi degli scatti di anzianità da valere per l'intero settore, pur mantenendo il periodo di maturazione di tre anni, avranno i nuovi valori di seguito indicati.

Le parti, comunque, stabiliscono che gli scatti di anzianità maturati fino alla data di sottoscrizione del presente accordo, non subiranno alcuna rideterminazione in relazione agli importi sotto riportati e quindi per essi resteranno validi i precedenti valori.

Tabella scatti di Anzianità

LIVELLI	IMPORTI
Quadri	29,70
I	25,78
II	22,57
III Super	20,31
III	17,22
IV Super	15,68
IV	13,90
V	11,88

Decorrenza e Durata

Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, convengono che la parte normativa, indicata nella premessa del presente accordo, decorre dal 1 luglio 2004 e sarvalida sino al 30 giugno 2007.

La parte economica sarvalida dal 1 luglio 2004 sino alla data del 30 settembre 2005.

Il presente contratto continuerà produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Dichiarazione congiunta

Fatto salvo il contenuto dei titoli e degli articoli di cui al presente verbale gli stessi potranno subire una diversa numerazione nella prossima stesura del testo unico contrattuale.