Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DEI LAVORATORI

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
DIVISIONE VIII

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno **9 luglio 2003** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alla presenza del Sottosegretario di Stato Maurizio Sacconi, il Direttore Generale della Direzione Generale della Tutela delle condizioni di lavoro dr. Paolo Onelli e della dott.ssa Erminia Viggiani, dirigente la divisione VIII della direzione generale della tutela della condizione di lavoro

TRA

- Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (CONSILP – CONFPROFESSIONI) rappresentata dal Presidente Dott. Gaetano Stella con le Associazioni confederate come dall'elenco di seguito specificato:
(omissis)

- Confedertecnica rappresentata dal Vice Presidente Dott. Ing. Mario Cassano e dal Segretario p.i.Enrico Bozzetti per le associazioni ad essa confederate:
(omissis)

- Cipa - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI rappresentata dal Presidente Rag. Sergio Splendori con una delegazione unitaria composta dai Sigg.:
(omissis)
Giulio Del Mastro, Sebastiano Rosa, Domenico Cicala - Odontoiatri della Associazione Italiana Odontoiatri (A.I.O.) In rappresentanza delle Federazioni di categoria aderenti.

E

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS – CGIL) rappresentata dal Sig. Pietro Marconi

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT – CISL) rappresentata da Sig. Mario Piovesan

La Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (UILTuCS – UIL) rappresentata dal Sig. Antonio Vargiu

è stato tenuto l'incontro per la firma del CCNL per i dipendenti degli studi professionali.

Le parti, ribadendo l'importanza del ruolo sociale che il settore riveste, hanno confermato il contenuto del documento conclusivo della trattativa per il rinnovo del menzionato CCNL sottoscritto in data 6 giugno 2003, che diventa parte integrante della predetta intesa.

Il Ministero del lavoro ha preso atto con soddisfazione della conclusione positiva delle trattative sindacali per il rinnovo contrattuale che interessa tre milioni di lavoratori, a fronte di oltre un milione di Liberi Professionisti datori di lavoro, chiamati a svolgere il proprio ruolo di parte sociale, in una dinamica del mercato del lavoro che li vede interpreti di un comparto in evidente crescita ed evoluzione.

Letto, confermato e sottoscritto

VERBALE DI ACCORDO

L'ANNO 2003, il giorno nove del mese di luglio

TRA

- Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (CONSILP – CONFPROFESSIONI) rappresentata dal Presidente Dott. Gaetano Stella con le Associazioni confederate come dall'elenco di seguito specificato:
(omissis)

- Confedertecnica rappresentata dal Vice Presidente Dott. Ing. Mario Cassano e dal Segretario p.i.Enrico Bozzetti per le associazioni ad essa confederate:
(omissis)

- Cipa - CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI PROFESSIONISTI E ARTISTI rappresentata dal Presidente Rag. Sergio Splendori con una delegazione unitaria composta dai Sigg.:
(omissis)
Giulio Del Mastro, Sebastiano Rosa, Domenico Cicala - Odontoiatri della Associazione Italiana Odontoiatri (A.I.O.) In rappresentanza delle Federazioni di categoria aderenti.

E

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (FILCAMS – CGIL) rappresentata dal Sig. Pietro Marconi

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT – CISL) rappresentata da Sig. Mario Piovesan

La Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi (UILTuCS – UIL) rappresentata dal Sig. Antonio Vargiu

Visti i CCNL stipulati con Consilp - Confprofessioni nelle date del

10 dicembre 1978, 12 maggio 1983, 10 dicembre 1992, 19 dicembre 1996 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001;

Visti i CCNL stipulati con Confedertecnica nelle date del

19 luglio 1993, 14 maggio 1996 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001

Visti i CCNL stipulati con Cipa nelle date del

13 ottobre 1953, 31 luglio 1968, 20 dicembre 1978, 8 marzo 1983, 21 giugno 1983, 21 gennaio 1988, 10 dicembre 1992, 19 dicembre 1996 ed il Verbale di Accordo sottoscritto in data 24 ottobre 2001;

SI È STIPULATO

Il presente Verbale di Accordo da valere per i dipendenti degli Studi Professionali

PREMESSA

Che in data 6 febbraio 2003 le parti firmatarie del Verbale di Accordo del 24 ottobre 2001 concludevano l'esame del lavoro svolto dalle commissioni tecniche, così come previste dallo stesso Verbale e costituite per operare sulla base degli impegni contenuti all'articolo 7 (Cassa Assistenza Sanitaria Supplementare) e all'articolo 8 (Stesura Testo Unico CCNL).

Che nell'esame del lavoro svolto dalla commissione preposta alla stesura del "Testo Unico CCNL" venivano accolte anche le valutazioni illustrate dalla stessa commissione, circa l'opportunità di non definire, in questa stesura contrattuale, tematiche e materie che allo stato sono oggetto di riforma e/o di revisione in sede di Parlamento Italiano e in sede di U.E.

Che eventuali innovazioni legislative di tali tematiche e materie, in particolare quelle concernenti la riforma degli Ordinamenti Professionali e conseguentemente delle stesse attività Intellettuali e quelle concernenti la disciplina delle diverse forme di impiego, assumono rilevanza nella definizione di norme di disciplina contrattuale in quanto riconducibili, nell'abito del CCNL, sia allo specifico articolato del "Sistema di Relazioni Sindacali" che a quello del "Mercato del Lavoro".

Che concordando su quanto sopra le parti, considerato che eventuali clausole di rimando su tali articolati limiterebbero notevolmente la valenza del "Testo Unico CCNL" e valutata la prevista data di scadenza del Verbale di Accordo del 24 ottobre 2001, fissata al 30 settembre 2003, hanno convenuto sulla opportunità di confermare l'attività della preposta Commissione Tecnica allo scopo di permettere, con anticipo rispetto al prossimo rinnovo contrattuale, la valutazione delle soluzioni legislative e l'analisi del loro impatto sul Settore.

Che le parti hanno comunque convenuto sulla opportunità di dare avvio al processo di armonizzazione contrattuale attraverso la stipula del presente accordo che, nell'interesse delle stesse parti e quale atto di conferma della volontà di addivenire ad un "Testo Unico", integra e innova alcuni Istituti contrattuali, rimandando l'ulteriore avanzamento del processo di armonizzazione in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

Che tali Istituti, relativi all'Apprendistato, alla Sostituzione di lavoratori in congedo di Maternità e Parentale, all'Orario di Lavoro ed alla Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare, così come in 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 – 30/9/99, da quello stipulato da Confedertecnica ed avente decorrenza/scadenza 1/5/96 –30/9/99 e da quello stipulato da Consilp – Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa con decorrenza 1/10/99 – 30/9/2003, che mantengono valore ed efficacia per tutti gli altri Istituti non previsti dal presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue:
la premessa è parte integrante del presente accordo.
Titolo Apprendistato

PREMESSA
Le parti, considerato che è in corso una revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce della Legge 24 giugno 1997 n° 196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'articolo 16 che disciplina l'apprendistato, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire sia l'incremento della occupazione giovanile che a promuovere, nel quadro della riforma delle attività intellettuali, lo sviluppo del Settore e la sua capacità competitiva a livello nazionale ed internazionale.
Le parti, inoltre, tenuto conto di quanto già previsto in materia dall'accordo di applicazione della Legge 24/6/97 n° 196, dalle stesse stipulato presso il Ministero del Lavoro il 30/7/98 e condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di attivare strumenti contrattuali coerenti con il modello/sistema di "Relazioni Sindacali" previsto dal presente CCNL e finalizzati all'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.
A tal fine si impegnano, altresì, a realizzare ed a presentare congiuntamente specifici progetti pilota, da finanziarsi tramite il Fondo Sociale Europeo e/o altre risorse nazionali allo scopo stanziate, per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi dell'apprendistato.
In questo quadro le parti, infine, concordano sulla necessità che il Ministero del Lavoro e le Regioni si attivino per una adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche istituzioni.
.

Articolo 1
SFERA DI APPLICAZIONE

1) Possono essere assunti, con contratto di Apprendistato, i giovani lavoratori anche se in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale omogenei rispetto alle attività da svolgere.
2) L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio ed in coerenza a tale finalità, è ammesso per tutte le qualifiche e le mansioni comprese nel livello II°, III° Super, III°, IV° Super e IV°.

Articolo 2
PROPORZIONE NUMERICA

1) Considerato che la Legge 24/6/97 n° 196, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria struttura lavorativa non può superare il 100 per cento dei lavoratori qualificati in servizio presso la struttura lavorativa stessa;
2) In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 56/87, il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Articolo 3
ETA' PER ASSUNZIONE
Possono essere assunti, come Apprendisti, i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obbiettivi n° 1 e 2 del regolamento (CEE) n° 2081/93 del Consiglio del 20 Luglio 1993 e successive modificazioni.
Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla Legge sulla tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al precedente comma sono elevati di due anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla Legge 12 marzo 1999 n° 68.

Articolo 4
ASSUNZIONE
Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto di apprendistato. Dovrà essere effettuata la visita sanitaria obbligatoria preventiva all'assunzione.
Entro trenta giorni dall'assunzione il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione di cui al D.M. 7/10/99, alla Regione ovvero, ove previsto, alla Provincia, contenente anche i dati relativi al Tutor.

Articolo 5
TUTOR
In ottemperanza a quanto disposto dal Decreto 28 Febbraio 2000 del Ministero del Lavoro recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale", le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni, al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste dall'articolo 16 comma 3°, della Legge n° 196/97 e dell'articolo 4, del D.M. 8 Aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di Tutore, comprendendo tra questi anche i titolari delle strutture lavorative con meno di quindici addetti.

Articolo 6
PERIODO DI PROVA
La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata **in 30 (trenta)** giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, **con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, con i criteri di maturazione previsti dai rispettivi CCNL.**
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

ARTICOLO 7
RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO
Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi, sarà computato presso il nuovo studio al fine del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Articolo 8
FORMAZIONE ESTERNA
L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE ANNUE
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario o laurea	60

A livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Articolo 8 bis
FORMAZIONE - CONTENUTI
Per la formazione degli apprendisti, i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi indicati nel Decreto Ministeriale 20 Maggio 1999, attuativo dell'articolo 16 della Legge 196/97.
Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.
Le attività formative di cui all'articolo 2, lettera A), del Decreto del Ministero del Lavoro 8 Aprile 1998, devono perseguire gli obiettivi formativi definiti dal Decreto Ministeriale 20 Maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- Competenze relazionali
- Organizzazione ed economia
- Disciplina del rapporto di lavoro
- Sicurezza sul lavoro
- I contenuti di cui all'articolo 2 ,lettera B), del decreto del Ministro del Lavoro 8 Aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto Ministeriale 20 Maggio 1999:
- conoscere i prodotti e i servizi di Settore nel contesto dell'Area Professionale;
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche/scientifiche della professionalità;
- conoscere e sapere utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e sapere utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

Articolo 9
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
IL datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o fare impartire nel proprio studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
b) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo di cui ai precedenti articoli 8 e 8 bis del presente Titolo;
c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
d) di informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista o, in caso di minore, la famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
e) Di vigilare affinchè l'apprendista frequenti corsi di formazione.
f) Di attestare, al termine del periodo di apprendistato, le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Articolo 10
DOVERI DELL'APPRENDISTA
L'apprendista deve:

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

Articolo 11
TRATTAMENTO NORMATIVO

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dai rispettivi CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;
2. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a Tempo Parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 45 (orario di lavoro), ferme restando le ore di formazione di cui ai precedenti articoli 8 e 8bis.
3. Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente articolo 10 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Articolo 12
TRATTAMENTO ECONOMICO
Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:

All' apprendista del livello II°, III° Super e III°, spetta una retribuzione pari alle percentuali indicate nella tabella sottostante con riferimento alla paga base tabellare conglobata del livello di riferimento

1° Sem	2° Sem.	3° Sem e oltre
80%	90%	96,65%

All'apprendista del livello IV° Super e IV°, spetta una retribuzione pari alle percentuali indicate nella tabella sottostante con riferimento alla paga base tabellare conglobata del livello di riferimento

1° Anno	2° Anno	3° Anno
80%	85%	96,65%

In ogni caso la retribuzione dell'apprendista non potrà essere superiore alla retribuzione netta del lavoratore di analogo livello tenuto conto naturalmente delle imposizioni fiscali del singolo lavoratore. Tutto ciò al fine di evitare ogni disparità a parità di livello.
Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

Articolo 13
TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO
1) In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per i primi 3 (tre) giorni; pari al 25 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal quarto al ventesimo; pari al 33 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal ventunesimo al 180mo.
2) In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100 per cento della retribuzione giornaliera per il primo giorno; pari al 60 per cento della retribuzione giornaliera per i giorni dal secondo al quarto (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75 per cento della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

Articolo 14
Durata dell'apprendistato
Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 48 mesi per le qualifiche II°, III° e III°S e di 36 mesi per le qualifiche IV° e IV°S.

Dichiarazione a verbale
Per i rapporti di apprendistato relativi al IV° e IV°S instaurati a far data dal 1/10/01 si applicheranno le disposizioni di cui al presente articolo in materia di durata e trattamento economico.

Nota a verbale
Nell'area odontoiatrica/sanitaria la durata dell'apprendistato, per il conseguimento della qualifica del III° livello "ASO" è fissata in 42 mesi, fatte salve le diverse determinazioni cui le parti dovessero pervenire in sede di contrattazione di area.

TITOLO LEGGE 53/2000 (CONGEDI PARENTALI).

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.
In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 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.

TITOLO ORARIO DI LAVORO (Sostituisce gli Artt. 45 e 46 testi CCNL Consilp – Cipa – Confedertecnica)

La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro si intende quanto disposto dall'art. 1 comma 2 del D Lgs. 8 aprile 2003 n.66.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

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

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

A) Orario settimanale su 5 (cinque) giorni.
Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal Lunedì al Venerdì.
In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.

B) Orario settimanale su 6 (sei) giorni.

Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore. In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.
In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 (sessantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.

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

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

C) Dichiarazione a verbale

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

Ex ARTICOLO 46
Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'articolo 65 dei rispettivi CCNL.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

Per far fronte alle variazioni dell'intensità di attività nelle strutture lavorative, potranno essere realizzati specifici accordi tra le parti, in aggiunta a quanto previsto all'art. 45 dei rispettivi CCNL, lettere A) e B), che prevedano, in particolari periodi dell'anno, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1. Superamento dell'orario settimanale contrattuale sino al limite di 44 (quarantaquattro) ore settimanali, con equivalente compensazione di 36 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.
2. Superamento dell'orario settimanale contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 (quarantotto) ore settimanali, con equivalente di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori cui si applicherà il criterio previsto al punto 1) verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 45 dei rispettivi CCNL pari a 30 (trenta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.
Ai lavoratori a cui si applicherà il criterio previsto al punto 2) verrà riconosciuto un incremento del monte ore di permessi retribuiti di cui alle lettere A) e B) dell'articolo 45 dei rispettivi CCNL, pari a 70 (settanta) minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale contrattuale.

I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
Ai fini dell'applicazione, della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione dei criteri di cui ai punti 1) e 2) del presente articolo, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente al termine del programma annuale di flessibilità.
Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

Dichiarazione congiunta
Le parti in considerazione del carattere di novità che nel Settore assume la disciplina di cui all'art. 47 bis "Flessibilità dell'Orario", concordano sulla opportunità che, nell'ambito del confronto a livello di Area Professionale e/o Area Professionale omogenea, vengano ricercate e possibilmente definite specifiche modalità di applicazione del sopra citato articolo 47 bis, che permettano l'istituzione della "Banca delle Ore" quale funzionale strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, anche le ore spettanti e derivanti da altre norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, una apposita regolamentazione.

TITOLO ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE

Valutato il lavoro svolto dalle parti, le medesime hanno convenuto di assumerne il risultato conclusivo, così come riassunto nella predisposta bozza di Statuto per la costituzione della Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare per i dipendenti degli Studi Professionali.

Sulla base di quanto sopra, le parti concordano di considerare parte integrante del presente accordo il testo definitivo dello "Statuto", di cui all'allegato, quale atto contrattuale finalizzato al completamento e all'attivazione di quanto previsto all'articolo 7 del "Verbale di Accordo" del 24 ottobre 2001.

Per tale attivazione, le parti sono impegnate a compiere, entro il 30 settembre 2003, le seguenti procedure:
Atto Costitutivo con relativo Statuto – Nomina organismi della "Cassa" – Convenzione INPS – Apertura del Conto corrente per i versamenti.

Al riguardo, visti i verbali del 20 marzo 2002 e del 22 ottobre 2002, quali verbali di motivata proroga per il termine dei versamenti a carico dei datori di lavoro, le parti convengono di spostare tale termine alla data del 30 settembre 2003, fermo restando che continueranno ad effettuare gli accantonamenti, già iniziati dal 1° marzo 2002, fino alla nuova scadenza del settembre 2003.

Le parti confermano l'impegno a comunicare le specifiche modalità per l'effettuazione dei versamenti entro la nuova scadenza dei termini.

Le parti, infine, si impegnano, entro due anni dalla costituzione della Cassa, a rivedere lo statuto per valutare l'ipotesi di attribuire all'ente la personalità giuridica.

STATUTO DELLA CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE DIPENDENTI STUDI PROFESSIONALI – "C.A.DI.PROF"

Art. 1 Costituzione
E' costituita la Cassa di assistenza sanitaria supplementare per i dipendenti degli studi professionali C.A.DI.PROF., di seguito per brevità denominata "Cassa".
L'istituzione della Cassa è stata prevista dall'articolo 7 del Verbale di Accordo sottoscritto il 24 ottobre 2001 tra CONSILP – CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA e CIPA (Confederazione Italiana dei Professionisti e Artisti) componenti rappresentative dei professionisti e dalle Organizzazioni Sindacali FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL componenti rappresentative dei dipendenti degli studi professionali.
La Cassa ha la natura giuridica di associazione non riconosciuta ai sensi dell'articolo 36 e seguenti del c.c. e non persegue fini di lucro.

Art. 2 Sede
La Cassa ha sede legale in Roma. L'Assemblea dei Delegati della Cassa, ravvisandone la necessità, può istituire sedi secondarie o periferiche anche in altre località, purché in Italia.

Art. 3 Durata
La durata della Cassa è illimitata, salvo quanto previsto dal punto i) dell'articolo 8 dello Statuto.

Art. 4 Scopi e Finalità
La Cassa ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari supplementari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, rese dal servizio sanitario nazionale, a favore dei dipendenti degli studi professionali.
La gestione di tali trattamenti assistenziali sanitari è stata istituita ed affidata alla Cassa dal Verbale di accordo di cui all'articolo 1 del presente Statuto.
Durante la vita della Cassa è vietato distribuire utili o avanzi di gestione, nonché fondi e riserve di capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla Legge.

Art. 5 Soci
I soci della Cassa sono la CONSILP-CONFPROFESSIONI, la CONFEDERTECNICA, la CIPA, da una parte, la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL, dall'altra, entrambe parti firmatarie del CCNL dei dipendenti degli studi professionali.
In nessun caso è consentito il trasferimento della quota.

Articolo 6 Iscritti - Beneficiari
Sono iscritti alla Cassa tutti i dipendenti degli studi professionali, nei confronti dei quali vengono applicati i CCNL 1/10/1995 (Consilp-Confprofessioni e Cipa) e 1/5/1996 (Confedertecnica), il Verbale di Accordo 24/10/2001, nonché i successivi rinnovi contrattuali sottoscritti tra Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Beneficiari delle prestazioni della Cassa sono i medesimi dipendenti iscritti.
L'applicazione del verbale di accordo e del successivo rinnovo contrattuale comporta l'obbligo di iscrizione alla Cassa dei dipendenti, nonché l'obbligo del versamento dei contributi previsti nella misura stabilita nel Verbale di Accordo 24 ottobre 2001 da parte dei datori di lavoro.

Art. 7 Organi
Sono organi della Cassa:
a) l'Assemblea dei Delegati;
b) il Comitato Esecutivo;
c) il Presidente e il Vice Presidente;
d) il Collegio dei Revisori Contabili.
Le cariche di cui alle lett. b), c) e d) hanno la durata di tre esercizi, restano in carica fino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio e sono rieleggibili consecutivamente per un solo triennio. La funzione di ciascuno dei componenti di tali Organi statutari ha termine nel caso in cui

venga revocata dal Socio che l'aveva espressa o in caso di decadenza e/o di dimissioni. In tal caso il Socio che ne aveva effettuato la designazione provvede, nel più breve tempo possibile, ad effettuare una nuova designazione. I sostituti rimarranno in carica fino alla scadenza del triennio in corso alla data di nomina.

Art. 8 L'Assemblea dei Delegati

L'Assemblea dei Delegati della Cassa è composta da 48 componenti designati dai Soci, dei quali 24 nominati da Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa e 24 nominati pariteticamente da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil.

La designazione viene effettuata secondo i criteri decisi ed approvati dalle rispettive organizzazioni nazionali. I Delegati durano in carica a tempo indeterminato, fino a revoca o dimissioni. Entro 30 giorni dalla cessazione della carica, per qualsiasi motivo intervenuta, i rispettivi Soci provvederanno alla sostituzione dei delegati di propria competenza.

Funzioni dell'Assemblea dei Delegati:

a) nomina il Presidente e il Vice Presidente nonché gli altri componenti del Comitato Esecutivo;
b) nomina il Collegio dei Revisori Contabili;
c) approva il rendiconto della gestione annuale ed il bilancio preventivo;
d) impartisce al Comitato Esecutivo i criteri e le direttive a carattere generale circa le modalità di intervento nella gestione delle risorse finanziarie;
e) delibera l'eventuale indennità di carica per i componenti del Comitato Esecutivo e l'indennità di presenza a favore dei propri componenti, nonché gli emolumenti dei Revisori Contabili;
f) approva l'eventuale Regolamento della Cassa;
g) esamina ogni questione che il Comitato Esecutivo avesse a sottoporgli
h) approva eventuali modifiche statutarie;
i) delibera lo scioglimento della Cassa e la nomina dei liquidatori.

I Delegati si riuniscono in Assemblea almeno una volta all'anno, su convocazione del Presidente, nonché tutte le volte che ne faccia richiesta almeno la metà dei componenti il Comitato Esecutivo che lo avrà richiesto. L'Assemblea viene convocata a mezzo lettera raccomandata, ovvero a mezzo fax, o a mezzo di messaggio di posta elettronica (e-mail) da inviarsi almeno 15 giorni prima della riunione o, in caso di urgenza, a mezzo telegramma da inviarsi almeno tre giorni prima della riunione. Il Presidente deve inoltre convocare l'Assemblea dei Delegati qualora lo richieda almeno 1/3 dei componenti.

Alle riunioni devono essere invitati il Collegio dei Revisori Contabili.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno un componente per ciascuno dei Soci di cui all'art. 5. Ogni componente può farsi rappresentare da un altro componente, espresso dal medesimo socio, che potrà però essere portatore di una sola delega.

Le riunioni vengono presiedute dal presidente o, in caso di assenza o di Suo impedimento dal Vice Presidente o, in caso di impedimento, anche di quest'ultimo, dal componente più anziano. All'inizio viene nominato un Segretario che provvede a redigere il verbale della riunione.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei presenti.

Per le riunioni riguardanti le sopracitate lett. g), h) e i), la convocazione deve essere effettuata almeno trenta giorni dalla data fissata e le relative delibere, per essere valide, devono essere ratificate in forma scritta dai Soci di cui all'articolo 5, entro 30 giorni dalla data della delibera medesima.

Art. 9 Comitato Esecutivo

Il Comitato Esecutivo è costituito da 12 componenti e cioè dal Presidente, dal Vice Presidente della Cassa nonché da altri dieci componenti nominati dall'Assemblea dei Delegati, dei quali

cinque in rappresentanza di Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa e cinque in rappresentanza di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, in modo che, tenuto conto dell'appartenenza del presidente o del Vice Presidente, ciascuna di dette organizzazioni sia rappresentata nel Comitato Esecutivo stesso.

Il Comitato Esecutivo si riunisce ogni qualvolta il Presidente lo ritenga necessario o lo richieda almeno 1/3 dei suoi componenti viene convocato, anche a mezzo fax, almeno cinque giorni prima della riunione o, nei casi di urgenza, almeno tre giorni prima della riunione.

Funzioni del Comitato Esecutivo:

a) stipulare con enti previdenziali e/o fiscali, istituti bancari e postali, convenzioni finalizzate alla riscossione delle somme previste dall'articolo 7dell'Accordo Economico 24/10/2001 sottoscritto dai Soci di cui all'articolo 5 dei presente Statuto;
b) sottoscrivere eventuali convenzioni assicurative/finanziarie per la gestione delle somme disponibili in conformità agli indirizzi stabiliti dall'Assemblea dei Delegati;
c) sottoscrivere eventuali accordi e convenzioni con società di servizi esterni alla Cassa per necessità operative e organizzative;
d)redigere il rendiconto annuale della gestione ed il bilancio preventivo;
e)convocare l'Assemblea dei Delegati;
f) istituire apposite Commissioni provinciali e/o regionali composte pariteticamente;
g) deliberare e compiere qualsiasi atto di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Le riunioni del Comitato Esecutivo sono valide con la presenza di almeno 9 (nove) dei suoi componenti e con la presenza di almeno un componente per ciascuno dei Soci di cui all'articolo 5 e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole di almeno nove dei suoi componenti. Le riunioni sono presiedute dal Presidente della Cassa o in sua assenza dal Vice Presidente e i verbali, una volta approvati, vanno trascritti nel relativo libro vidimato.

Alle riunioni del Comitato Esecutivo deve essere invitato il Collegio dei Revisori Contabili.

Ai componenti del Comitato Esecutivo spetta il rimborso delle spese sostenute e l'eventuale indennità di carica deliberata dall'Assemblea dei Delegati.

Il Comitato può delegare i suoi poteri, per determinati atti o per un complesso di atti, ad uno o più dei suoi membri.

Art. 10 Presidente e Vice Presidente
Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dall'assemblea dei Delegati, alternativamente per la durata di un triennio, su designazione di Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa e delle organizzazioni sindacali dei dipendenti, con il reciproco gradimento peraltro non vincolante.

Il Presidente ha la legale rappresentanza della Cassa, dà esecuzione alle delibere del Comitato Esecutivo e dell'Assemblea dei Delegati, impartisce le disposizioni generali e ne controlla la esecuzione.

In caso di assenza o impedimento o per espressa delega, il Presidente è sostituito dal Vice Presidente.

Il Presidente ed il Vice Presidente agiscono con poteri congiunti in tutti gli atti della Cassa, sia di ordinaria che di straordinaria amministrazione, sia di attività interna che di attività esterna.

Art. 11 Collegio dei Revisori Contabili
Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 3 membri effettivi e da 2 supplenti, da eleggere tra i nominativi individuati dai soci, tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia:

. 1 con la funzione di Presidente su designazione della parte che non esprime il Presidente della Cassa;

. 1 effettivo ed 1 supplente designato dalle Organizzazioni Sindacali;

. 1 effettivo ed 1 supplente designato dalla Consilp-Confprofessioni, Confedertecnica e CIPA. Qualora, nel periodo di carica del Collegio, venga meno uno o più dei suoi componenti, subentrerà il revisore supplente designato dalla stessa parte; nel caso in cui nel periodo di carica del Collegio vengano meno due revisori designati dalla stessa parte, il Presidente convocherà immediatamente l'Assemblea dei Delegati perché venga integrato il Collegio tenendo conto di quanto stabilito al precedente primo comma del presente articolo.

Il Collegio dei Revisori Contabili controlla l'amministrazione della Cassa, accerta la regolare tenuta della contabilità, la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri, alle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio redige la relazione sul rendiconto annuale depositandola almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea indetta per l'approvazione del suddetto bilancio.

I Revisori Contabili devono essere invitati alle sedute dell'Assemblea dei Delegati e alle riunioni del Comitato Esecutivo.

Gli emolumenti dei Revisori sono fissati dall'Assemblea dei Delegati.

Art. 12 Entrate della Cassa
Costituiscono entrate della Cassa:

a) le somme versate per la gestione dei trattamenti assistenziali-sanitari previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria ed eventualmente dalle leggi;
b) i proventi straordinari di qualsiasi specie;
c) le rivalutazioni, i rendimenti, gli interessi attivi e di mora, le rendite, i ricavi e i proventi di gestione.

La gestione finanziaria di cui alla precedente lettera c) può essere effettuata direttamente o attraverso la stipulazione di apposite convenzioni con soggetti esterni (compagnie di assicurazioni, banche, istituti finanziari, gestori di patrimoni).

Art. 13 Patrimonio sociale
Tutti i mezzi patrimoniali della Cassa, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dai precedente art. 12, qualsiasi bene che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità della cassa, i contributi versati e destinati alla Cassa in adesione allo spirito e alle finalità del contratto nazionale di lavoro, i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, e poi lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo conferiti nel patrimonio della Cassa, saranno destinati esclusivamente al conseguimento delle finalità della stessa Cassa.

I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio della Cassa sia durante la vita che in caso di scioglimento della Cassa.

Art. 14 Esercizio sociale
L'esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il rendiconto consuntivo di ciascun esercizio deve essere approvato entro il 30 Aprile. Il bilancio preventivo deve essere approvato entro il 30 Novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
Il prelievo, l'erogazione ed il movimento delle somme della Cassa devono essere effettuati con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

Art. 15 Scioglimento — Cessazione
Per lo scioglimento della Cassa è necessaria la decisione unanime dei soci espressa per iscritto; tale scioglimento viene quindi deliberato dall'Assemblea dei Delegati che viene convocata con raccomandata inviata almeno trenta giorni prima della riunione.

In caso di scioglimento della Cassa o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, sarà devoluto dai liquidatori, escluso in ogni caso qualsiasi rimborso ai soci, per attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono lo scopo della Cassa.

Art. 16 Regolamento
Per l'attuazione del presente Statuto la Cassa può dotarsi di un Regolamento, che dovrà essere approvato dall'Assemblea dei Delegati, la cui delibera di approvazione, per avere validità, deve essere ratificata per iscritto da tutti i Soci.

Art. 17 Disposizioni finali
Copia autentica dello Statuto vigente sarà consegnata a ciascun socio entro un mese dalla sua approvazione.

Art. 18 Rinvio alle Leggi
Per tutto quanto non è previsto dal presente Statuto è fatto riferimento alle norme di legge, ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria, ed ai regolamenti di attuazione.

Lo Statuto ed i regolamenti di attuazione della Cassa saranno tempestivamente modificati ed adeguati alle disposizioni di legge che andranno a disciplinare l'assistenza sanitaria supplementare al Servizio Sanitario Nazionale, nonché le altre provvidenze che costituiscono lo scopo sociale.