

Il Ccnl degli Studi Professionali

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

 **CONF
PROFESSIONI**
confederazione italiana libere professioni

VALIDITA' DEL CONTRATTO

principio di **ultravigenza contrattuale**

decorre dal 1° aprile 2015, sino al 31 marzo 2018

PARTE TERZA

Disciplina dei rapporti di lavoro

TITOLO IX

Apprendistato

Articolo 27

DISCIPLINA COMUNE DELL'APPRENDISTATO

G. Percentuale di conferma (APPR. PROFESSIONALIZZANTE)

il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio **almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti**, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere **nei 18 mesi precedenti**;

non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o **giustificato motivo** e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede **non trova applicazione** quando, nei **18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore**, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3.

Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

Articolo 28

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della **Garanzia Giovani**, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

Articolo 29

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

A) Piano formativo

I contenuti formativi del piano formativo sono di **natura professionalizzante**.

Qualora, ai sensi del d.lgs. 167/2011, sussista l'obbligo di effettuare la **formazione trasversale** di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le **linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante del 20 febbraio 2014**.

120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;

- **80 ore** per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado;

- **40 ore** per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Resta inteso che questi limiti potranno essere ridotti per gli apprendisti che hanno già completato uno o più moduli formativi, in precedenti rapporti di apprendistato

B) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il **percorso formativo** dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente C.C.N.L. **nell'allegato B (tabella 2)** che fa parte integrante del presente C.C.N.L.

L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello V. La **durata minima** del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di **trenta mesi e la durata massima di trentasei mesi**.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a **delegare alla contrattazione di secondo livello** la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

Articolo 31

APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE E PER ALTRE ESPERIENZE PROFESSIONALI

Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto. Potranno comunque essere avviate sperimentazioni a livello territoriale, anche in riferimento alle buone pratiche già realizzate.

Articolo 32

STANDARD PROFESSIONALI

Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 23 del presente CCNL.

Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di **modifiche della normativa in materia di apprendistato**, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

Articolo 39

IPOTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1-bis. Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del d.lgs. n. 61/2000, in caso di **patologie oncologiche** riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la **priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

Titolo XIII

Contratti a tempo determinato

Articolo 53

MODALITA' DI IMPIEGO

La durata massima del rapporto di lavoro concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, **sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato**, è fissata in **36 mesi**, comprensiva di eventuali proroghe.

In relazione alle mansioni per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato, sono ammissibili complessivamente un massimo di **5 proroghe**.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. n. 368/2001, i rapporti di lavoro a tempo determinato **possono essere rinnovati senza soluzione di continuità**.

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:

- Le strutture che occupano **fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato** possono assumere **fino a 3 lavoratori a termine**.
- Le strutture che occupano **da 6 a 15 dipendenti non possono eccedere il 50 %** arrotondato al numero intero superiore (es. per 7 dipendenti, fino a 4 lavoratori a termine) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato
- Le strutture che occupano un numero di dipendenti **superiore a 15** non possono eccedere, arrotondato al numero intero superiore (es. per 16 dipendenti, fino a 6 lavoratori), il **limite del 30 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato da utilizzare come base di calcolo per stabilire il limite di ricorso al lavoro a termine è **quello esistente al momento dell'assunzione dei lavoratori a termine**.

Detti limiti **non si applicano alle seguenti ipotesi**: a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriali; b) per ragioni di carattere sostitutivo; c) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno **titolo preferenziale** per il passaggio da tempo determinato a **tempo indeterminato** in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni, alle condizioni previste dal d.lgs. 368/2001.

A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente **graduatoria**:

- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi e con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

I lavoratori assunti con più di un contratto a termine dallo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a **tempo determinato**, per lo svolgimento delle medesime mansioni, **nei 12 mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto**.

Tale **diritto deve essere esercitato dal lavoratore entro tre mesi dalla cessazione** dell'ultimo rapporto.

Il **diritto di precedenza** deve essere richiamato nel contratto di lavoro individuale.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che la durata del contratto a termine può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 per un **ulteriore periodo non superiore a 8 mesi**, elevabile a 12 mesi mediante la contrattazione territoriale.

Articolo 54

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORI CON DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

Per le **lavoratrici il congedo di maternità** di cui all'articolo 16, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, **concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza** di cui all'articolo 53, del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il **diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Titolo XIV

Contratto di reimpiego

Articolo 55

DEFINIZIONE E MODALITÀ DI IMPIEGO

Per la vigenza del presente CCNL, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art 1 lettere d) ed e) del d.lgs. n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.

Al fine di garantire un percorso di reimpiego è possibile retribuire i lavoratori di cui al comma 1 con un **salario di ingresso** pari alla retribuzione fino a **due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi** dalla data di assunzione, e di **un livello per i successivi 12 mesi** rispetto a quello di inquadramento.

Il presente istituto **non è applicabile ai lavoratori inquadrati al V livello.**

Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le parti attraverso Fondoprofessioni e la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

LAVORO INTERMITTENTE

Definizione e modalità di impiego del lavoro intermittente

Le parti concordano che, in ogni caso, il contratto di lavoro intermittente **può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa**, come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative:

- Dichiarazioni annuali nell'area professionale economica – amministrativa e nelle altre attività professionali;
- Archiviazione documenti per tutte le aree professionali;
- Informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali;

La retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo XXX del presente CCNL.

Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e pagati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei delle mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 131, 132 e 133 del CCNL Studi professionali.

Indennità di disponibilità.

Il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del **30%** della retribuzione. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione di cui all'art. 117 del presente CCNL e dai ratei di mensilità aggiuntive.

Titolo XVI

Telelavoro e/o lavoro a distanza

Articolo 58

DEFINIZIONE

Il telelavoro rappresenta una **variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell’adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici** – risultano modificate e che sono caratterizzate da: la delocalizzazione della prestazione rispetto alla organizzazione datoriale; l’utilizzo di una tecnologia tale da consentire al dipendente il collegamento con l’organizzazione cui la prestazione stessa inerisce; il legame, di natura subordinata, con l’azienda.

A mero titolo esemplificativo, si elencano alcune possibili tipologie di telelavoro:

- a. Telelavoro mobile;
- b. **Hoteling**, ovvero una postazione di telelavoro di riferimento della struttura lavorativa per i lavoratori che per le loro mansioni svolgono la loro attività prevalentemente presso realtà esterne.

Articolo 60

PRESTAZIONE LAVORATIVA

I rapporti di telelavoro possono essere **instaurati ex novo** oppure **trasformati** rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. **Volontarietà** delle parti;
2. Possibilità di **reversibilità** del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. **Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera**, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
4. Definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;

Articolo 62

SISTEMA DI COMUNICAZIONE

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di **rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile**, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezioni di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro.

Articolo 63

RIUNIONI E CONVOCAZIONI DELLA STRUTTURA LAVORATIVA

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il telelavoratore dovrà **rendersi disponibile** per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Articolo 64

CONTROLLI A DISTANZA

Le Parti convengono che i **dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore**, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Articolo 70

POSTAZIONI DI LAVORO

Salvo che il telelavoratore non faccia uso di **strumenti propri ritenuti idonei**, il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. L'Ente Bilaterale Nazionale, compatibilmente con i fondi a disposizione, può contribuire al co-finanziamento delle spese sostenute dal datore di lavoro e/o del lavoratore.

Articolo 72

MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE

Il datore di lavoro procederà alla **stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali** in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

Titolo XVII

Orario di lavoro

Limitatamente alla **vigenza contrattuale**, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente Contratto i **permessi** di cui alle lettere A e B saranno **maturati nella misura del 50% a partire dal 12° mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 24° mese dalla data di assunzione fino al 36° mese**; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Con riferimento ai lavoratori assunti con **contratto di reimpiego** di cui all'articolo X, i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal 6° mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 12° mese dalla data di assunzione fino al 18° mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Titolo XXII

Tutela della maternità e della paternità

ART 94

Recepito il **congedo del padre per la nascita del figlio** ai sensi della legge 92/2012

Recepita la possibilità di sostituire il congedo parentale con i **servizi di baby-sitting**

Articolo 98

CONGEDO PARENTALE A ORE

Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli familiari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.lgs. 151/2001, **indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.**

In particolare:

- la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con **almeno 15 giorni di preavviso**, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo.

Quest'ultima dovrà essere concordata con il datore di lavoro, **compatibilmente con le esigenze organizzative**;

- **non sono comunque ammissibili** richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative **inferiori a 4 ore giornaliere**;
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il divisore mensile contrattuale di 170 ore;
- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è **ammessa anche a più riprese**, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
- il congedo a ore di cui al presente articolo è **cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal ccnl**
- sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.

Articolo 105

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

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

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21° giorno in poi.

Per i lavoratori di cui all'art. 98 nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comparto di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 98, c.1, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

- per il 7° e 8° mese: 100% della retribuzione,
- per il 9° mese: 70% della retribuzione.

In questo caso, l'Ente Bilaterale Nazionale erogherà un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo del 50% di tale retribuzione.

	Commercio	Studi professionali
Limiti contratto a termine	<p>20% annuo;</p> <p>Unità produttive fino a 15 dipendenti: 4 lavoratori;</p> <p>Unità produttive da 16 a 30 dipendenti: 6 lavoratori.</p>	<p>Strutture fino a 5 dipendenti: fino a 3 lavoratori;</p> <p>Strutture da 6 a 15 dipendenti: 50%;</p> <p>Strutture con più di 15 dipendenti: 30%.</p>
Contratto di reimpiego	<p>Durata di 12 mesi;</p> <p>Due livelli inferiori per 6 mesi, un livello per gli altri 6 mesi.</p> <p>In caso di trasformazione a tempo ind., 24 mesi con un livello inferiore.</p>	<p>A tempo indeterminato;</p> <p>Due livelli inferiori per i primi 18 mesi, un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.</p>
Permessi per i neoassunti	<p>4 festività abolite + 56 ore fino a 15 dipendenti, 72 ore oltre i 15 dipendenti.</p>	<p>4 festività abolite + 50% del monte ore (40 ore su 5 giorni, 66 su 6 giorni) dal dodicesimo mese e 75% dal ventiquattresimo fino al trentaseiesimo mese.</p>

The background features abstract, overlapping geometric shapes in various shades of blue, ranging from light to dark, creating a modern and dynamic visual effect.

GRAZIE!

www.studiorotaporta.it