

Come passare al Ccnl degli studi professionali: soluzioni operative

Il Ccnl degli studi professionali - stipulato da Confprofessioni con le O.O.S.S. Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs – realizza una disciplina dei rapporti di lavoro che contempera in maniera adeguata le esigenze di flessibilità ed economiche del datore di lavoro con quelle di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di tutela della salute e dell'integrità psico-fisica del lavoratore. In considerazione della piena facoltà di autodeterminazione del datore di lavoro nella scelta del Ccnl da applicare ai rapporti con i dipendenti, **è ormai un dato pacifico, confortato dalla prassi normativa e dalla giurisprudenza, che la decisione di sostituire il Ccnl applicato presso la propria azienda sia pienamente legittima e attuabile** e non richiede neppure l'adempimento di alcun obbligo di comunicazione nei confronti dei centri per l'impiego e dell'INPS.

Tale facoltà incontra i soli limiti del rispetto dei diritti maturati dei lavoratori assunti nel periodo precedente la variazione e della irriducibilità della retribuzione. La variazione non deve inoltre comportare un mutamento peggiorativo delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo e quindi l'applicazione di un trattamento complessivo inferiore, a livello economico e normativo (Cass. 11 agosto 2004, n. 15605, Cass. 1 settembre 2003, n. 12760; Trib. Genova 21 ottobre 2009, n. 1531). **Il nuovo Ccnl sarà invece integralmente applicabile ai nuovi assunti.**

Per quel che concerne le tecniche pratiche utilizzabili per gestire il processo di sostituzione del Ccnl, possono essere seguite due strade: quella del ricorso all'accordo collettivo e quella della decisione del datore di lavoro di intesa con il lavoratore. Nel primo caso, si attua una procedura negoziale che può portare ad un accordo sindacale di armonizzazione finalizzato a mediare i contenuti del Ccnl di provenienza e di quello di destinazione (vedi modello allegato di accordo di armonizzazione tra il Ccnl degli studi professionali e quello del commercio), oppure ad un'intesa rigida, che si limiti a definire la data di decorrenza integrale della nuova regolamentazione contrattuale, la quale si applicherà ai soli neoassunti. In entrambi i casi, è necessario coinvolgere le rappresentanze – aziendali, laddove esistenti, o territoriali - delle organizzazioni sindacali titolari del Ccnl di destinazione. Questa soluzione pare indicata specialmente per i datori di lavoro che ospitano RSA/RSU, o almeno occupino un numero di dipendenti superiore a 15.

Nella seconda ipotesi, la sostituzione del Ccnl deriva invece da una decisione del datore di lavoro assunta con il consenso dei lavoratori. Tale opzione risulta particolarmente adatta a contesti di minori dimensioni ma, comportando l'applicazione immediata della nuova disciplina contrattuale collettiva, rende essenziale l'adozione di maggiori accorgimenti operativi ed adattamenti (un riferimento utile può anche in questo caso essere il modello allegato di accordo di armonizzazione). Nello specifico, è consigliabile che il datore di lavoro, previo accordo con il lavoratore, mantenga invariato l'importo della retribuzione corrisposta al momento dell'avvicendamento, attraverso l'erogazione di una voce aggiuntiva a titolo di superminimo individuale. Per quanto attiene alle forme di retribuzione indiretta e differita (tfr, tredicesima, malattia, maternità...), nell'eventualità in

cui, in base al Ccnl disapplicato, i lavoratori abbiano maturato trattamenti superiori a quelli dovuti in applicazione del nuovo contratto, è auspicabile che il datore di lavoro accrediti, anche in un periodo successivo, il differenziale economico. Per quel che concerne l'eventuale disparità tra i trattamenti normativi previsti dai due contratti, occorrerà effettuare una valutazione caso per caso che tenga in considerazione il trattamento complessivo e non solo il singolo istituto. È altresì opportuno segnalare la necessità di garantire a tutti i dipendenti l'iscrizione agli strumenti bilaterali, come gli enti di assistenza sanitaria supplementare (per gli studi professionali Cadiprof), le cui prestazioni sono da considerarsi parte integrante della retribuzione.

La scelta della sostituzione del Ccnl applicato in azienda può essere effettuata dal datore di lavoro ponendo a confronto i peculiari strumenti offerti dai diversi contratti. A questo fine, proponiamo di seguito una comparazione tra la disciplina di alcuni tra i principali istituti prevista dai contratti collettivi degli studi professionali (Confprofessioni – Filcams Cgil, Uiltucs, Fisascat Cisl), del terziario, distribuzione e servizi (Confcommercio - Filcams Cgil, Uiltucs, Fisascat Cisl) e dei centri di elaborazione dati (ASSOCED, LAIT – UGL Terziario).

PARTE ECONOMICA

Studi professionali

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA 1° aprile 2015	SCATTI DI ANZIANITÀ 8 triennali
Quadri	2.034,50	30,00
1°	1.800,41	26,00
2°	1.568,21	23,00
3°S	1.454,59	22,00
3°	1.441,37	22,00
4°S	1.397,74	20,00
4°	1.347,66	20,00
5°	1.254,21	20,00

Terziario, distribuzione e servizi

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA 1° aprile 2015	INDENNITÀ DI FUNZIONE 1° aprile 2015	SCATTI DI ANZIANITÀ 10 triennali
1°Q	2.578,31	260,77	25,46
1°	2.138,61	-	24,84
2°	1.917,75	-	22,83
3°	1.712,18	-	21,95
4°	1.548,75	-	20,66
5°	1.447,74	-	20,30
6°	1.351,16	-	19,73
7°	1.234,74	-	19,47
Op. vendita 1	1.497,28	-	15,49

Op. vendita 2	1.336,87	-	14,46
---------------	----------	---	-------

CED

LIVELLO	PAGA BASE CONGLOBATA 1° marzo 2015	INDENNITÀ DI FUNZIONE 1° gennaio 2015	SCATTI DI ANZIANITÀ 5 biennali
Quadri di direzione	2.550,96	238,00	52,00
Quadri	2.318,76	212,00	47,00
1°	1.990,44	-	44,00
2°	1.782,00	-	40,00
3°S	1.708,56	-	36,00
3°	1.599,48	-	33,00
4°	1.488,24	-	30,00
5°	1.416,96	-	27,00
6°	1.196,64	-	24,00

LAVORO SUPPLEMENTARE

STUDI PROFESSIONALI	<p>Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.</p> <p>Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato.</p> <p>Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata nella misura del 40%, da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione Fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca ore.</p> <p>Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente. Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.</p>
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	Quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro

	<p>supplementare sino al limite del tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.</p>
CED	<p>Sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compilazione degli inventari e dei bilanci o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale; • particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti. <p>Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%.</p> <p>Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.</p> <p>Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti. Saranno valide altresì le intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, prevedano quantità superiori a quelle sopra riportate.</p>

LAVORO STRAORDINARIO

STUDI PROFESSIONALI	<p>Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite</p>
---------------------	--

	<p>massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.</p> <p>Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15% le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali e le otto ore giornaliere; • 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi.
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	<p>Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.</p> <p>Le percentuali di maggiorazione della retribuzione sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro straordinario dalla 41a alla 48a ora settimanale 15%; • Lavoro straordinario oltre 48a ora settimanale 20%.
CED	<p>Il lavoro straordinario è consentito nel limite individuale di 100 ore annue. Le percentuali di maggiorazione della retribuzione sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoro straordinario dalla 41a alla 48a ora settimanale 15%; • Lavoro straordinario oltre 48a ora settimanale 20%.

FERIE

STUDI PROFESSIONALI	<p>Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 giorni lavorativi. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.</p>
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	<p>Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni</p>

	<p>lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell’orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.</p> <p>Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.</p>
CED	<p>Il personale ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - indipendentemente dalla distribuzione dell’orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.</p> <p>Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.</p>

LIMITI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

STUDI PROFESSIONALI	<p>In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:</p> <p>Le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine.</p> <p>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</p> <p>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</p>
---------------------	--

	<p>cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.</p> <p>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.</p>
<p>TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI</p>	<p>Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.</p> <p>Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.</p> <p>Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per sei lavoratori.</p> <p>Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.</p> <p>Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.</p>
<p>CED</p>	<p>Si applicano i limiti legali (20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato).</p>

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

STUDI PROFESSIONALI	<p>Durata</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>LIVELLO</th> <th>MESI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri, 1° e 2°</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>3° <i>super</i>, 3°, 4° <i>super</i> e 4°</td> <td>36</td> </tr> </tbody> </table> <p>Formazione Monte ore:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>LIVELLO</th> <th>ORE DI FORMAZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri, 1° e 2°</td> <td>260</td> </tr> <tr> <td>3° <i>super</i>, 3°, 4° <i>super</i> e 4°</td> <td>300</td> </tr> </tbody> </table> <p>Modalità: L'erogazione della formazione professionalizzante deve avvenire con modalità coerenti con gli obiettivi del percorso formativo. Il CCNL stabilisce un minimo di ore di formazione per il primo anno di 80 ore di formazione professionalizzante.</p> <p>Retribuzione Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi del CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - primi 12 mesi: 70%; - per i successivi fino a 24 mesi: 85%; - per i mesi successivi 93%. 	LIVELLO	MESI	Quadri, 1° e 2°	30	3° <i>super</i> , 3°, 4° <i>super</i> e 4°	36	LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE	Quadri, 1° e 2°	260	3° <i>super</i> , 3°, 4° <i>super</i> e 4°	300								
LIVELLO	MESI																				
Quadri, 1° e 2°	30																				
3° <i>super</i> , 3°, 4° <i>super</i> e 4°	36																				
LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE																				
Quadri, 1° e 2°	260																				
3° <i>super</i> , 3°, 4° <i>super</i> e 4°	300																				
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	<p>Durata</p> <p>In relazione alla qualifica da conseguire, la durata del periodo di formazione è di 36 mesi dal 2° al 5° livello, 24 mesi per il 6° livello.</p> <p>Formazione Monte ore:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>LIVELLO</th> <th>ORE DI FORMAZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2°</td> <td>240. Se in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria, 200.</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>210</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>120</td> </tr> </tbody> </table> <p>Profili professionali omologhi a quelli artigiani</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>LIVELLO</th> <th>ORE DI FORMAZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2°</td> <td>340</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>280</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>200</td> </tr> </tbody> </table>	LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE	2°	240. Se in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria, 200.	3°	210	4°	180	5°	160	6°	120	LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE	2°	340	3°	280	4°	200
LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE																				
2°	240. Se in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria, 200.																				
3°	210																				
4°	180																				
5°	160																				
6°	120																				
LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE																				
2°	340																				
3°	280																				
4°	200																				

	<p>Modalità: La formazione può essere svolta in aula, <i>on the job</i>, in modalità <i>e-learning</i> e a distanza.</p> <p>Retribuzione Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti è di due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la qualifica professionale al conseguimento della quale è finalizzato l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato, un livello per la seconda metà.</p> <p>N.b. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello d'inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.</p>												
CED	<p>Durata In relazione alla qualifica da conseguire, la durata del periodo di formazione è di 36 mesi dal 2° al 4° livello, 24 mesi per il 5° livello.</p> <p>Formazione Monte ore:</p> <table border="1" data-bbox="810 1193 1426 1458"> <thead> <tr> <th>LIVELLO</th> <th>ORE DI FORMAZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2°</td> <td>240. Se in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria, 210.</td> </tr> <tr> <td>3° <i>super</i></td> <td>210</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>120</td> </tr> </tbody> </table> <p>Modalità: La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, <i>on the job</i>, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di <i>e-learning</i>; anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.</p> <p>Retribuzione - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;</p>	LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE	2°	240. Se in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria, 210.	3° <i>super</i>	210	3°	180	4°	160	5°	120
LIVELLO	ORE DI FORMAZIONE												
2°	240. Se in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria, 210.												
3° <i>super</i>	210												
3°	180												
4°	160												
5°	120												

	<p>- 1 livello inferiore per la seconda metà del periodo di apprendistato.</p> <p>N.b. Gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 5° livello, sono inquadrati nel 6° livello per tutta la durata dell'apprendistato.</p>
--	--

PERMESSI

STUDI PROFESSIONALI	<p>Nel caso di orario settimanale su 5 giorni, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 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.</p> <p>In caso di orario di lavoro su 6 giorni, la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di giornata intera o mezza giornata, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.</p> <p>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.</p> <p>Limitatamente alla vigenza contrattuale, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente Contratto i permessi maturati nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione fino al trentaseiesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.</p> <p>I lavoratori potranno richiedere, in aggiunta a quelli previsti dal presente contratto, altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro, per le 4 festività abolite.</p>
TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	<p>In sostituzione delle 4 festività abolite, ai lavoratori sono riconosciuti gruppi di 4 o di 8 ore di permesso retribuito.</p> <p>Sono inoltre riconosciute, a titolo di riduzione dell'orario di lavoro, 56 ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano fino a 15 dipendenti, ovvero 72 ore ai</p>

	<p>lavoratori dipendenti da aziende che occupano oltre 15 dipendenti.</p> <p>Tali permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p>
CED	<p>In sostituzione delle 4 festività abolite, ai lavoratori sono riconosciuti gruppi di 4 o di 8 ore di permesso retribuito.</p> <p>Sono inoltre riconosciute, a titolo di riduzione dell'orario di lavoro, 56 ore annue di permessi retribuiti ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano fino a 15 dipendenti, ovvero 72 ore ai lavoratori dipendenti da aziende che occupano oltre 15 dipendenti.</p> <p>Tali permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. I permessi non goduti entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagati con le spettanze del mese successivo, salvo accordo aziendale che ne determini la fruibilità anche oltre la fine dell'anno.</p>

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

	Cadiprof	Fondo Est	Fondo Easi
CONTRIBUZIONE			
Contributo ordinario a carico del datore di lavoro	15 €	10 €	12 €
Contributo ordinario a carico del lavoratore	0 €	2 €	0 €
Contributo una tantum a carico del datore di lavoro	25 €	30 €	40 €
PRESTAZIONI SANITARIE			
Grandi interventi chirurgici	max 100.000 €	max 90.000 €	max 90.000 €
Intervento chirurgico ambulatoriale	max 500 €	non presente	non presente

Alta specializzazione extra ricovero	max 5.000 €	max 6.000 €	max 3.500 €
Visite specialistiche	max 750 €	max 700 €	max 500 €
Ticket SSN per accertamenti	max 250 € e scoperto 20%	max 500 € e franchigia 10 €	max 500 €
Gravidanza	max 1.000 €	max 1.000 €	max 600 €
Fisioterapia post infortunio	max 750 €	max 500 €	max 250 € (limite cumulativo con quella post malattia)
Fisioterapia post malattia	max 150 €	non presente	max 250 € (limite cumulativo con quella post infortunio)
Odontoiatria di base	max 120 €	max 4 avulsioni + visita e pulizia denti con scoperto 50%	Visita specialistica odontoiatrica, pulizia dei denti max 40 €
Implantologia	Introduzione dal 1° gennaio 2015 di implantologia e ortodonzia figli da 6 a 14 anni	max 2.300 € per 3 o più impianti	max 3.000 €
Prevenzione	Esami di base, cardiovascolare e oncologica	Esami di base, cardiovascolare e oncologica	Esami di base, cardiovascolare e oncologica
PACCHETTO FAMIGLIA			
Rette di asilo nido	max 600 € per due annualità	non presente	non presente
Spese pediatriche 1° anno del bambino	max 250 €	non presente	non presente
Spese mediche fino al 3° anno del bambino	max 250 €	non presente	50% della spesa max 100 €
Procreazione medicalmente assistita	max 3.600 € per 3 cicli da 1.200 € l'uno	non presente	non presente
Assistenza a familiare non autosufficiente	max 1.200 € per anno di iscrizione	non presente	max 1.000 € a biennio
Gravi eventi per iscritti e figli fino a 12 anni	max 30.000 €	non presente	non presente
Paternità	max 1.000 €	non presente	non presente

MODELLO DI ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE PER IL PASSAGGIO DAL CONTRATTO COLLETTIVO DEL COMMERCIO A QUELLO DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Il giorno ____ in ____, via ____, presso la sede ____

TRA

da un lato

E

_____;

_____;

_____;

dall'altro

Premesso che

- a) È intenzione delle parti disciplinare le modalità del passaggio dal CCNL Commercio – ovvero il Contratto Collettivo al CCNL Studi Professionali, in modo di facilitare la c.d. “migrazione” da un Contratto Collettivo all’altro, tutelando al tempo stesso gli interessi dei lavoratori già in forza alla data della migrazione;
- b) per “data di migrazione” si intende la data di contestuale comunicazione all’INPS e all’INAIL di adozione del contratto applicato;
- c) per il computo delle ferie il regime non varia tra i due Contratti Nazionali;
- d) gli scatti di anzianità, come importo, sono più favorevoli per il lavoratore negli Studi professionali pur se nel CCNL Studi Professionali sono solo 8 triennali e non 10 come nel CCNL Commercio;
- e) le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione superiore nel CCNL Studi professionali;
- f) le ore di straordinario sono nel CCNL Studi Professionali remunerate sempre con il 15% di maggiorazione mentre nel CCNL Commercio la maggiorazione dalla 49 ora in poi è al 20%;
- g) il regime della carenza nella malattia nel Commercio è più sfavorevole per i lavoratori in funzione degli eventi nell’anno;
- h) Il regime della maternità obbligatoria è meno favorevole per la lavoratrice nel CCNL Studi poiché non è prevista l'integrazione dell'indennità INPS a carico dell'azienda del 20% prevista invece nel CCNL Commercio;
- i) il regime di assistenza integrativa è più favorevole nel CCNL Studi Professionali (CADIPROF) rispetto al CCNL Commercio (Fondo Est);
- j) il regime dell’apprendistato è diverso nei due CCNL;

TUTTO CIO’ PREMESSO LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO STABILISCONO QUANTO SEGUE:

Art. 1 – PARTE GENERALE

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente accordo.

I principi di cui al presente accordo si applicano ai lavoratori in forza alla data di migrazione dal CCNL Commercio a quello del Studi Professionali.

Ai lavoratori assunti successivamente alla data di migrazione si applica integralmente il CCNL Studi Professionali 27/09/2011 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Art. 2 – LIVELLI E SCATTI DI ANZIANITA'

I livelli retributivi sono regolati secondo la tabella di corrispondenza successiva. Le differenze della retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza, nel CCNL Studi professionali già conglobata) scaturenti dall'applicazione del CCNL Studi Professionali saranno compensate con un superminimo "non assorbibile" in busta paga.

Le parti concordano l'applicazione, ai lavoratori in forza alla data di migrazione, degli importi degli scatti previsti dal CCNL Studi Professionali, nel rispetto del numero di scatti previsto dal CCNL Commercio, in modo che il conteggio prosegua senza soluzione di continuità, secondo la tabella seguente:

n. 10 scatti triennali in prosecuzione degli scatti già maturati		
COMMERCIO	STUDI PROFESSIONALI	SCATTO PREVISTO
Q	Q	€ 30,00
1	1	€ 26,00
2	2	€ 23,00
3	3S	€ 22,00
4	3	€ 22,00
5	4S	€ 20,00
6	4	€ 20,00
7	5	€ 20,00

Art. 3 – FERIE E PERMESSI

Nella migrazione eventuali ferie residue maturate si conservano.

Per i lavoratori in forza alla data di migrazione il regime dei permessi è così articolato:

ANNO IN CORSO ALLA DATA DI MIGRAZIONE	ANNO SUCCESSIVO	ANNO SUCCESSIVO
72 ore ROL + 32 ore ex festività soppresse	60 ore ROL + 32 ore ex festività soppresse	40 ore ROL + 32 ore ex festività soppresse
104 ore totali	92 ore totali	72 ore totali

Art. 4 – LAVORO STRAORDINARIO

Per i lavoratori in forza alla data di migrazione, le maggiorazioni delle prestazioni di lavoro straordinario rimangono quelle stabilite dal CCNL Commercio ovvero nella misura del 15% dalla 41^a alla 48^a ora settimanale, e nella misura del 20% oltre la 48^a ora settimanale.

Art. 5 – LAVORO SUPPLEMENTARE

Il lavoro supplementare nel part-time, per l'anno di migrazione e per l'anno successivo, è retribuito con la maggiorazione del 35%, dopodiché si adegua alla maggiorazione del 40% prevista dal CCNL Studi Professionali.

È fatto salva l'applicazione del regime di flessibilità previsto dal CCNL Studi Professionali, in modo che eventuali ore di lavoro supplementare possano essere recuperate secondo sistemi diversi anche di banca ore disciplinati a livello aziendale.

Art. 6 – MATERNITA' OBBLIGATORIA

Alla lavoratrice in forza si applica il regime più favorevole previsto dal CCNL Commercio, con integrazione a carico dell'azione del 20% dell'indennità INPS.

Art. 7 – VIDEOSORVEGLIANZA

Al solo fine di garantire la sicurezza dei lavoratori e dei visitatori, nonché di assicurare la tutela del patrimonio aziendale, presso le società di tutela del credito è legittimo nel pieno rispetto installare un

impianto di videosorveglianza mediante telecamere a circuito chiuso, nel rispetto del provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010 del Garante per la protezione dei dati personali ed in conformità a quanto stabilito dall'art. 4 comma 2 della Legge n. 300/1970. Modalità tecniche di effettuazione della videosorveglianza e garanzie dei lavoratori saranno comunicate alle OO.SS. per approvazione delle stesse.

Art. 8 –APPRENDISTATO

Agli apprendisti in forza alla data di migrazione si applica il regime vigente del CCNL Commercio, sino a conclusione dell'apprendistato di ogni singolo lavoratore.

Art. 9 –DIRIGENTI

Alle figure di Dirigenti in forza alla data di migrazione si applica il CCNL sino alla medesima data applicato, salvo intervenga una diversa disciplina all'interno del CCNL Studi Professionali.

Art. 10 –CLAUSOLA DI CHIUSURA

Per tutti gli altri aspetti non disciplinati dal presente accordo trova applicazione il CCNL Studi Professionali.

Art. 11 –CLAUSOLA DI GARANZIA

La RAL (retribuzione annua lorda, dedotti premi e straordinari, nonché ogni altra voce variabile) dei lavoratori in forza alla data di migrazione non può essere in alcun modo inferiore alla RAL dell'anno precedente.

FIRME