



22 APRILE 2024

TAVOLA ROTONDA

ANCL SU TORINO - ORDINE CDL TORINO

*IL RINNOVO DEL
C.C.N.L.*

**STUDI
PROFESSIONALI**



IPOTESI DI ACCORDO

16 FEBBRAIO 2024

PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L. PER I
DIPENDENTI
DEGLI STUDI E DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI

TERZIARIO E SERVIZI - Studi professionali - Confprofessioni/Consilp

CCNL 17 aprile 2015

Ipotesi di accordo 16 febbraio 2024

PARTI CONTRAENTI: Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

DECORRENZA E DURATA: 1° marzo 2024 – 28 febbraio 2027 *

(* l'Ipotesi di Accordo non fissa una decorrenza e una scadenza, ma definisce la validità come triennale)

TERZIARIO E SERVIZI - Studi professionali - Confprofessioni/Consilp

ORARIO DI LAVORO

- **NORMALE** → 40 ore settimanali – su 5 o 6 giorni

- **STRAORDINARIO** → limite 200 ore /anno

Maggiorazioni: **15%** STRAORDINARIO **FERIALE**

30% STRAORDINARIO **FESTIVO** E STRAORDINARIO **NOTTURNO** (22,00 – 6,00)

50% STRAORDINARIO **NOTTURNO FESTIVO**

- **LAVORO SUPPLEMENTARE** → consentito con riferimento a **specifiche esigenze organizzative** (intensificazione dell'attività lavorativa; particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia e infortunio di altri dipendenti)

Maggiorazione: **40%**

TERZIARIO E SERVIZI - Studi professionali - Confprofessioni/Consilp

FERIE – ROL - EX FESTIVITA'

- **FERIE** → **26 giorni lavorativi** (se settimana su 6 giorni)
22 giorni lavorativi (se settimana su 5 giorni)
- **ROL** → **40 ore /anno** (se settimana su 5 giorni)
66 ore /anno (se settimana su 6 giorni)

N.B. per il periodo 2024-2027, per lavoratori **assunti dopo il 16/02/2024**, i permessi maturano: **50%** a partire dal 6° mese dopo assunzione; **75%** a partire dal 12° al 18° mese dopo assunzione; **100%** mesi successivi. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva, ma non oltre il 31/7 dell'anno successivo.

EX FESTIVITA' → **32 ore /anno** (da fruire in periodi da concordare con il DL)

ART. 3 – SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

COMMA 2 BIS

Al **secondo livello di contrattazione regionale**, inoltre, le parti firmatarie potranno definire accordi connessi alle **attività stagionali**.

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 140 – MINIMI TABELLARI

LIVELLO	01.03.2024	01.10.2024	01.10.2025	01.12.2026
Q	2.281,51 €	2.345,02 €	2.408,53 €	2.436,76 €
1°	2.018,99 €	2.075,19 €	2.131,39 €	2.156,38 €
2°	1.758,66 €	1.807,61 €	1.856,56 €	1.878,26 €
3°S	1.631,29 €	1.676,70 €	1.722,11 €	1.742,30 €
3°	1.616,37 €	1.661,37 €	1.706,37 €	1.726,37 €
4°S	1.567,44 €	1.611,07 €	1.654,70 €	1.674,10 €
4°	1.511,28 €	1.553,35 €	1.595,42 €	1.614,12 €
5°	1.406,48 €	1.445,63 €	1.484,78 €	1.502,19 €

ART 140

A compensazione del periodo di vacanza contrattuale, **ai lavoratori in forza alla data del 16.2.2024**, viene corrisposto un importo una tantum pari ad **€ 400,00** per ogni livello, erogata nelle seguenti tranches:

- a. **€ 200,00 - 1° maggio 2024**

- b. **€ 200,00 - 1° maggio 2025**

- Tale importo **può** essere erogato attraverso strumenti di welfare

(ricordiamo a tal proposito le previsioni del 2024 le quali innalzano le soglie dei benefit in natura esenti e le relative tipologie es. rimborso bollette/interessi mutuo/affitto prima casa; buoni spesa; benzina etc).

ART 140

Gli importi sono **riparametrati:**

- sulla base dei mesi di **anzianità di servizio** lavorati nel **periodo 1° aprile 2018 – 1° marzo 2024**, (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 gg.), nonché
- per i lavoratori **part time**, sulla base dell'**orario effettivo previsto dal contratto individuale di lavoro**.

- **SI COMPUTANO** agli effetti del calcolo pro-quota → periodi di **assenza per congedo di MATERNITA' / PATERNITA', CONGEDO PARENTALE, ALLATTAMENTO, MALATTIA DEL BAMBINO** e i periodi di **SOSPENSIONE o RIDUZIONE dell'orario di lavoro per AMMORTIZZATORI SOCIALI**;
- **NON SI COMPUTANO** agli effetti del calcolo pro-quota → i periodi in cui **non è stata erogata normale retribuzione**.

ART 140

TRATTAMENTO FISCALE

Ai fini del **trattamento fiscale dell'una tantum**, è noto che, ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. c), D.P.R. 600/1973, **il sostituto d'imposta è tenuto ad operare le ritenute fiscali sugli EMOLUMENTI ARRETRATI** di cui all'art. 17, comma 1, lett. b), TUIR, e secondo le modalità previste dall'art. 21 TUIR.

Nello specifico, **l'art. 17 TUIR, al comma 1, lett. b)**, prevede che **la tassazione si applica separatamente** agli **“emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui al comma 1 dell'art. 50 e al comma 2 dell'art. 49”**.

AdE – Ris. N. 43 del 16 marzo 2004 → l'una tantum contrattuale è **tassata separatamente** se corrisposta:

- al posto di puntuali aumenti contrattuali;
- in relazione al periodo di vacanza contrattuale;
- sulla base dell'effettiva prestazione (assenze, riproporzionamento part time, ecc.)

BILATERALITA' E WELFARE

- CA.DI.PROF.
- E.BI.PRO.
- PERMESSO PER LA PREVENZIONE

ART. 13 – CONTRIBUZIONE ALLA BILATERALITA’ DI SETTORE

Previsione precedente:

- A partire dalla mensilità di aprile 2015, il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli Enti bilaterali di settore (CA.DI.PROF. - E.BI.PRO.), come elencate dal presente c.c.n.l., viene effettuato mediante un contributo unificato di ~~22~~ **22** euro, di cui 2 euro a carico del lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24, Sez. INPS con causale ASSP.

Previsione attuale:

- A partire dalla mensilità di **marzo 2024** il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali di settore (CADIPROF EBIPRO), come elencate dal presente c.c.n.l., viene effettuato mediante un contributo unificato mensile, **per dodici mensilità, di 29 euro**, di cui 2 euro a carico del lavoratore, che dovrà essere versato dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale ASSP. Il versamento del contributo sopra indicato dà diritto alle prestazioni erogate dai singoli enti bilaterali secondo quanto previsto dai regolamenti dagli stessi adottati.

ART. 13 – CONTRIBUZIONE ALLA BILATERALITA' DI SETTORE

Le Parti firmatarie del CCNL convengono di suddividere la citata quota sopra indicata nel seguente modo:

- - ~~15 euro~~ per 12 mensilità a CA.DI.PROF.;
- - ~~7 euro~~ di cui **2 euro** a carico del lavoratore e ~~5 euro~~ a carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad E.BI.PRO. Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite dallo specifico accordo allegato al presente CCNL.

- - **20 euro** per 12 mensilità a CA.DI.PROF.
- - **9 euro** di cui **2 euro** a carico del lavoratore e **7 euro** a carico del datore di lavoro, per 12 mensilità ad E.BI.PRO. Le modalità di gestione delle risorse per le singole iniziative sono definite nello specifico accordo tra le parti firmatarie del CCNL.

ART. 13 – CONTRIBUZIONE ALLA BILATERALITA’ DI SETTORE

- Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere, con la medesima decorrenza di cui sopra, al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a **Euro 32 (trentadue)**, corrisposto per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

- ← PRECEDENTE PREVISIONE

ART. 13 – CONTRIBUZIONE ALLA BILATERALITA’ DI SETTORE

NUOVA PREVISIONE →

- In caso di **mancata adesione al sistema della bilateralità**
- **E** di omesso versamento del relativo contributo,
- il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un importo pari ad **euro 43 (quarantatre)** corrisposto per 14 mensilità. Tale importo dovrà essere erogato in busta paga con cadenza mensile e costituisce un elemento aggiuntivo della retribuzione, non assorbibile, che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto. Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale il suddetto importo non è riproporzionabile.
- Oltre al suddetto importo, che rappresenta il trattamento minimo che deve essere riconosciuto al lavoratore, il datore di lavoro è, altresì, obbligato al rimborso del costo della prestazione in misura equivalente al valore della prestazione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto nell'ipotesi di adesione al sistema della bilateralità.
- Le prestazioni previste dagli enti bilaterali consultabili nei siti istituzionali www.ebipro.it e www.cadiprof.it costituiscono in questo senso una tutela fondamentale per i lavoratori.

ART. 13 – CONTRIBUZIONE ALLA BILATERALITA’ DI SETTORE

- Inoltre...
- Le Parti convengono di affidare a CA.DI.PROF. le attività connesse al recupero del contributo unico previsto dal comma 2 del presente articolo secondo le modalità che saranno definite da apposito regolamento.

ART. 13 BIS – POTENZIAMENTO ED ESTENSIONE DEL WELFARE CONTRATTUALE

La contribuzione alla bilateralità prevista dal presente CCNL è destinata a rafforzare le prestazioni di welfare e ad estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti.

Inoltre, l'Accordo 16 febbraio 2024
ha così disposto:

Considerato che

- - Il CCNL disciplina, agli artt. 14 e 15, forme di welfare integrativo per i liberi professionisti e l'affidamento ad E.BI.PRO., della gestione di una pluralità di prestazioni di fondamentale rilevanza per il settore;
- - In coerenza con quanto sopra, l'art. 13 del CCNL, in sede di regolazione del finanziamento della bilateralità del settore, considera, oltre alle forme di assistenza a favore dei lavoratori dipendenti e dei collaboratori coordinati e continuativi, anche quelle relative ai liberi professionisti;
- - L'art. 13 del CCNL rinvia le modalità di gestione delle risorse affluenti ad E.BI.PRO., ad uno specifico accordo tra le Parti firmatarie del CCNL stesso, destinando ad E.BI.PRO. la somma di 9,00 € per dodici mensilità del complessivo finanziamento previsto.

ART. 13 BIS – POTENZIAMENTO ED ESTENSIONE DEL WELFARE CONTRATTUALE

Inoltre, l'Accordo 16 febbraio 2024
ha così disposto:

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue:

- 1. Il predetto importo di **9,00 € mensili** è ripartito in:
 - - **6,00 € mensili** destinati alla **gestione ordinaria**, comprensivi dell'aumento di 2 euro a carico dei datori di lavoro previsto dal CCNL, utilizzati da E.BI.PRO., per il conseguimento delle finalità ad essa affidate dagli artt. 13 e 15 del CCNL;
 - - **3,00 € mensili** destinati alla **gestione professionisti**, utilizzati da EBIPRO per il conseguimento delle finalità ad essa affidate dall'art. 14 del CCNL.
- 2. La **gestione autonoma e separata delle tutele ai liberi professionisti (c.d. gestione professionisti)**, costituita all'interno di E.BI.PRO., anche per quanto attiene alle risorse pregresse già accantonate presso la medesima gestione, viene svolta sotto la direzione e vigilanza di Confprofessioni.
- 3. Le Parti firmatarie del presente Accordo, demandano agli organismi di E.BI.PRO. le delibere opportune per la miglior attuazione di quanto previsto dal punto 2 del presente Accordo.

ART. 14 – WELFARE INTEGRATIVO PER I LIBERI PROFESSIONISTI

- L'Ente bilaterale E.BI.PRO. garantisce ai liberi professionisti, datori di lavoro e non, forme di assistenza integrativa attraverso una gestione autonoma e separata per l'erogazione delle tutele ai liberi professionisti secondo le modalità definite nell'accordo di cui all'art. 13.

PRIMA ERA → Le parti intendono garantire

→ verrà costituita / verrà disciplinata una gestione autonoma e separata

ART. 16 BIS – PERMESSO PER LA PREVENZIONE

È riconosciuto ai lavoratori dipendenti, a cui si applica il presente CCNL, un **permesso retribuito** della durata di **una giornata lavorativa** per ogni anno di vigenza contrattuale, **da fruire nell'anno di maturazione, per effettuare le attività di prevenzione previste dal piano sanitario di CA.DI.PROF.**

- Per il riconoscimento del permesso il **lavoratore** è tenuto a **fornire prova** dell'avvenuta attività di prevenzione.
- In caso di **mancata adesione alla bilateralità** di settore il datore di lavoro è tenuto a **rimborsare gli importi sostenuti** dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario di CA.DI.PROF.
- Il permesso **non è indennizzabile** in caso di **mancata fruizione**.

ART. 19 BIS – CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

- Promozione iniziative volte a contrastare **condotte inaccettabili e incompatibili** con il **rispetto della persona umana**.
- Verranno individuate **iniziative**, di natura **informativa e formativa**, volte a prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per garantire il **rispetto della dignità**.
- Nei **programmi di formazione** del personale verrà promossa l'inclusione di informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla **prevenzione** delle molestie sessuali ed alle **procedure da eseguire nel caso in cui la molestia abbia luogo**.
- Tali interventi verranno promossi altresì attraverso FONDOPROFESSIONI e la bilateralità di settore

ART. 19 TER – CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

- **DESTINATARI:** lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, certificati dai servizi sociali o dai centri antiviolenza
- **DURATA:** 90 giorni lavorativi
- **PREAVVISO:** non inferiore a 7 giorni, salvo oggettiva impossibilità
- **COMPUTO:** il periodo di congedo è valido ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione dei ratei ferie-permessi-mensilità aggiuntive e TFR

- **INDENNIZZO:** indennità corrispondente all'ultima retribuzione con copertura figurativa dei contributi. L'indennità è posta a conguaglio dal datore di lavoro con i contributi dovuti all'INPS.
- **FRUIZIONE:** su base oraria (pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente) o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni
- **PROLUNGAMENTO:** ulteriori 90 giorni se sussistono condizioni comma 1 art.24 D.lgs. 80/2015
- **PART TIME:** trasformazione del rapporto su richiesta della lavoratrice, il quale dovrà obbligatoriamente essere ritrasformato in full time se la stessa esibisse richiesta

VARIE MINORI

Articolo 19 - Tutela della dignità della persona sul lavoro: Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 20 c.2 - Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori: A tale fine è prevista l'attivazione di sportelli informativi sui diritti e sulle tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e la possibilità di stipulare convenzioni con Organizzazioni no profit o Strutture sanitarie pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

Art. 23 c.u. – Formazione continua: n. 2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare E.BI.PRO., possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i lavoratori degli Studi professionali.

Articolo 19 - Tutela della dignità della persona sul lavoro: Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente e dal presente CCNL in materia, le parti elaboreranno un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona" **entro 6 mesi dalla sottoscrizione**, quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 20 c.2 - Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori: A tale fine è prevista l'attivazione di sportelli informativi sui diritti e sulle tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche **presso gli sportelli della bilateralità territoriale** e la possibilità di stipulare convenzioni con organizzazioni no profit o strutture sanitarie pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

Art. 23 c.u. – Formazione continua: n. 2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare E.BI.PRO., possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i lavoratori degli Studi professionali. **A tal fine le Parti ritengono che le tutele previste dalla bilateralità di settore vengano rafforzate ed incentivate in caso di adesione a FONDOPROFESSIONI. n. 6)** Le parti riconoscono la formazione quale diritto soggettivo dei lavoratori. A tal fine, promuoveranno la formazione anche sulle materie della innovazione tecnologica e digitalizzazione da svolgersi anche tramite FONDOPROFESSIONI.

PARTE TERZA – DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO

- PROFILI PROFESSIONALI
- PERIODO DI PROVA
- APPRENDISTATO / APPREND. PER IL PRATICANTATO
- PART TIME
- T. DETERMINATO
- CONTRATTO DI REIMPIEGO
- SOMMINISTRAZIONE / LAV. INTERMITTENTE / LAV. AGILE

ART. 24 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

PREMESSA

*Con la presente intesa le parti si impegnano ad attivare nell'ambito della Commissione paritetica di cui all'impegno a verbale sopra riportato in materia di profili professionali un gruppo di lavoro misto, coadiuvato di volta in volta da esperti e ricercatori accademici in base alle necessità riscontrate, al fine di pervenire ad una **più avanzata modernizzazione del sistema di classificazione e inquadramento del personale** anche in funzione dei **processi di digitalizzazione del lavoro e di trasformazione del mercato delle professioni e degli studi professionali**.*

ART. 24 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

D) AREA ECONOMICO-AMMINISTRATIVA →

Nota a Verbale:

Le Parti riconoscono la **necessità di disciplinare la figura professionale dell'addetto alla elaborazione paghe (AEPA).**

Pertanto si impegnano a **definire** nell'ambito della Commissione di cui all'Impegno a Verbale **entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL il profilo professionale, la progressione di carriera ed il percorso formativo** dell'AEPA attraverso apposito allegato che sarà parte integrante del CCNL.

ART. 24 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA →

Livello quarto super (IV super):

Appartengono al Livello quarto super i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine ed attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche acquisite per alcune figure professionali anche tramite specifici percorsi formativi.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Assistente di studio medico di famiglia che in base a percorsi formativi specifici svolge abilmente le seguenti mansioni: ricezione ed accoglienza dei pazienti - gestione e trattamento dei dati amministrativo-contabili, rapporto con i fornitori, approvvigionamento controllo e manutenzione attrezzature e materiali da consumo - pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro - gestione, trattamento ed elaborazione dei dati clinici con tecnologia informatica - gestione agende, appuntamenti e sala di attesa - prenotazione visite ed esami, creazione liste e gestione richiami dei pazienti - assistenza al medico nella emissione e invio di ricette e nella predisposizione ed invio di certificati e dati ai soggetti interessati - assistenza alle attività valutative, educative e cliniche del medico, anche con somministrazione di scale di valutazione, rilievo di parametri biologici **anche con sistemi digitali e di ITC** ed esecuzione sotto la supervisione del medico di esami strumentali non invasivi **con tecnologia digitale e/o telemedicina**; **Assistente di studio odontoiatrico (ASO) con esperienza lavorativa effettiva di almeno 24 mesi nello svolgimento delle mansioni di cui al livello IV**; Infermiere generico; tecnico veterinario; segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che cura i contatti informativi con la clientela.

ART. 24 - DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA →

Livello quarto (IV):

Appartengono al Livello quarto i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici; Collaboratore di studio che svolge attività di supporto materiale all'esecuzione della prestazione propria del professionista; Assistente di studio odontoiatrico (ASO); **Collaboratore Studio Odontoiatrico (CSO), di cui all'accordo sul personale odontoiatrico del 12 dicembre 2018 che, a seguito del percorso formativo teorico-pratico specificatamente disciplinato nell'allegato che è parte integrante del presente CCNL, sulla base delle istruzioni e disposizioni dell'Odontoiatra e sotto il suo diretto controllo esegue attività di supporto allo stesso Odontoiatra in studi/strutture odontoiatriche autorizzate, se previste dalla legislazione regionale e in ogni caso non appartenenti al SSN, partecipa ai flussi di lavoro come definiti dall'Odontoiatra e prende parte all'accoglienza della persona assistita, contribuendo al mantenimento, riordino, allestimento e cura degli spazi, attrezzature e dello strumentario, oltreché della documentazione clinica, amministrativa e contabile;** Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivista - schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati; Tosatore; Autista; Personale ausiliario addetto alla gestione dei rifiuti speciali e magazzino.

ALLEGATO F -SUL PROFILO DEL COLLABORATORE DI STUDIO ODONTOIATRICO (CSO)

D) AREA MEDICO-SANITARIA ED ODONTOIATRICA →

ART. 26 – PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Qualifica Quadri e I Livello → 180 giorni di calendario
- II, III Super e III Livello → 120 giorni di calendario
- IV Super e IV Livello → 90 giorni di calendario
- V Livello → 60 giorni di calendario

COSA CAMBIA:

t. det. durata > 6 mesi e < 10 mesi

Fatti salvi futuri interventi normativi qualora il rapporto di lavoro sia stipulato **a termine** e per una **durata inizialmente stabilita inferiore a 10 mesi** la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Qualifica Quadri e I Livello **60 giorni di calendario**
- II, III Super e III Livello **40 giorni di calendario**
- IV Super e IV Livello **30 giorni di calendario**
- V Livello **20 giorni di calendario**

t. det. durata ≤ 6 mesi

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata **pari o inferiore a 6 mesi** la durata massima del periodo di prova è **ridotta alla metà** rispetto ai periodi indicati al comma precedente.

ART. 26 – PERIODO DI PROVA

E ANCORA...

- In caso di **rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni** svolte nel primo contratto **NON è consentita la stipulazione di un patto di prova**
- Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie
- Il periodo di prova è **sospeso**, per la relativa durata, qualora intervengano eventi quali **malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori nonché in tutti gli altri casi di congedo o assenze disciplinati dal presente CCNL in cui non sia prevista una prestazione lavorativa**. Non sospendono il periodo di prova solamente i periodi di ferie, i permessi retribuiti di cui all'art. 89 (lett. A e B) nonché le ex festività di cui all'art. 96 del presente CCNL.
- Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

APPRENDISTATO

ART. 27 - L'apprendistato è disciplinato, nelle sue **tre** articolazioni tipologiche, dal decreto legislativo n. 81/2015 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

- **DISCIPLINA COMUNE / restano INVARIATE:**
- Periodi di apprendistato precedenti (stesse mansioni specifiche – interruzione non > 12 mesi) si computano per il completamento della durata;
- Si part time se non < 60% e senza diminuzione delle ore di formazione;
- Periodo di prova: non > 60 GG lavoro effettivo per livello finale 4[^] o 4^{^S} / 90 GG lavoro effettivo per gli altri livelli;
- Percentuale di conferma (contratti apprendistato scaduti nei 18 mesi precedenti): 20% se < 50 dipendenti / 50% se > 50 dipendenti / non si computano dimessi, licenziati GC o GM e le cessazioni in periodo di prova. Tale limite non trova applicazione se nei 18 mesi precedenti scaduto 1 solo contratto o se DL < 3 dipendenti;
- Prolungamento del periodo di apprendistato: se malattia, infortunio, maternità o paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati > 30 GG → **[AGGIUNTO] sospensione attività lavorativa per fruizione ammortizzatori sociali in costanza di rapporto;**
- Malattia e infortunio: stesso trattamento economico degli altri lavoratori;
- Tutor – requisiti e capacità formativa – registrazione, erogazione e finanziamento della formazione.

ART. 29 – APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

- **DESTINATARI:** giovani dai 15 ai 25 anni compiuti
- **DURATA:** in base alla qualifica/diploma da conseguire, 3 o 4 anni
- **RETRIBUZIONE:** Allegato B del CCNL
- **FORMAZIONE:** monte ore annuale di **formazione interna** svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro e monte ore annuale di **formazione esterna**, svolta sotto responsabilità dell'istituzione formativa coinvolta
- **CONTENUTI FORMAZIONE INTERNA:** Per garantire supporto ai datori di lavoro, E.BI.PRO. inserirà sul proprio sito (www.ebipro.it) i profili formativi dai quali scegliere le competenze ritenute coerenti ed utili per lo svolgimento del percorso formativo dell'apprendista.

ART. 28 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DURATA DEL PERIODO:

PROFILO	DURATA
Q – 1 – 2	30 mesi
3S – 3	36 mesi
4S – 4	36 mesi

DURATA DELLA FORMAZIONE:

PROFILO	ORE
Q – 1 – 2	260
3S – 3	270
4S – 4	280

TRATTAMENTO ECONOMICO:

da calcolare sulla retribuzione del livello

Primi 12 mesi → 70%
13^-24 mesi → 85 %
25^-30/36 mesi → 93 %

ART. 31 – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

- **DESTINATARI:** giovani dai 18 ai 29 anni compiuti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o professionale
- **DURATA:** indicata nel **protocollo** con l'istituzione formativa e nel **contratto**
- **LIVELLO:** non ammesso per qualifiche del livello III – IV – IV – IV S e V
- **RETRIBUZIONE:** Allegato B del CCNL
- **FORMAZIONE:** monte ore annuale di **formazione interna** svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro e monte ore annuale di **formazione esterna**, svolta sotto responsabilità dell'istituzione formativa coinvolta

ART. 32 - APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO

DEFINIZIONE E DURATA:

(PRECEDENTE PREVISIONE: 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.)

L'art. 5, comma 1 del D.lgs. n. 167/2011 art. 45, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 consente di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale. La durata del rapporto di apprendistato è pari al periodo di praticantato previsto per la singola professione ordinistica per l'ammissione all'esame di Stato e non può essere inferiore a sei mesi.

ART. 32 – APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO

DESTINATARI:

Possono essere assunti con contratto d'apprendistato di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del relativo diploma o titolo abilitante richiesto per l'iscrizione al registro praticanti e di accesso alla singola professione.

RETRIBUZIONE:

La retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'Allegato B del presente CCNL e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi.

FORMAZIONE e PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE:

L'art. 5, comma 9, del D.L. 12 ottobre 2015 disciplina gli standard formativi, il piano formativo individuale e la formazione interna ed esterna per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche che devono essere coerenti con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

La formazione dell'apprendista di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche è, dunque, definita come quella prevista dal singolo ordinamento per le relative materie di competenza della singola professione. A tal fine sarà firmato apposito protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione competente sulla base dello schema allegato al D.L. 12 ottobre 2015. La durata minima delle ore di formazione teorica e pratica, interna ed esterna, non può comunque essere inferiore a 300 ore complessive.

Il Piano Formativo Individuale è redatto sulla base del modello predisposto dal D.L. 12 ottobre 2015 con il coinvolgimento del datore di lavoro, ed è sottoscritto dall'apprendista, dal legale rappresentante dell'istituzione competente, dal datore di lavoro e contiene i nominativi del tutor formativo e del tutor aziendale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione del percorso d'apprendistato, la qualificazione da acquisire al termine del percorso e il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista.

ARTT. 34 - 51 - TEMPO PARZIALE

Articolo 34 - Premessa sulla disciplina del rapporto a tempo parziale

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

PATTO SCRITTO → all'atto dell'assunzione o in costanza di rapporto

PRECEDENZA SULLE RICHIESTE DI TRASFORMAZIONE PT →

Patologie oncologiche del coniuge, dei figli o dei genitori del lavoratore / persona convivente con totale e permanente incapacità lavorativa in condizione di gravità ex L. 104 art. 3 c.3 / genitori di portatori di handicap grave

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE →

relative alla variazione: 1) della **collocazione temporale** della prestazione lavorativa ovvero 2) relative alla **variazione in aumento** della sua durata;

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la **collocazione temporale** della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore **un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi** (prima erano 3);

Se diversa collocazione della prestazione lavorativa → maggiorazione della retribuzione (ROGF) **10%**

Se variazione in aumento della sua durata → maggiorazione della retribuzione (ROGF) prevista per il lavoro supplementare **(40%)**

ARTT. 34 - 51 - TEMPO PARZIALE

REVOCA PATTO DI PRESTAZIONE
LAVORATIVA IN REGIME DI CLAUSOLE
ELASTICHE (ex 'denuncia') →

- a) Esigenze di **carattere familiare**, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e l. 104/92;
- b) Esigenze di **tutela della salute** certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- c) Esigenze di **studio o di formazione** di cui all'articolo 10, L. n. 300/1970;
- d) Necessità di attendere ad **altra attività subordinata o autonoma**.

CONDIZIONI:

Decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione delle clausole elastiche

Preavviso al DL di 1 mese (il DL può rinunciare al preavviso)

Fatta salva la possibilità di stipulare nuovo patto scritto per clausole elastiche

ARTT. 52-54 – TEMPO DETERMINATO

Apposizione del termine in **FORMA SCRITTA**

24 mesi, sia a termine che in somministrazione

Stabiliti diverse durate dal p/PROVA dei tempi indeterminati e diversi a seconda della durata del contratto: **< 6 mesi / >= 6 mesi < 10 mesi**

Fino a 5 lavoratori a t. indet = **3** lavoratori a t. det.

Da 6 a 15 lavoratori = **max 50%** (arrotondato all'unità superiore, per es. su 7/ fino a 4 t. det.) del numero dei lavoratori a t. indet.

> 15 dipendenti = **max 30%** (arrotondato all'unità superiore, per es. su 16/fino a 5) del numero dei lavoratori a t. indet.

ATTENZIONE - questi limiti NON si applicano:

- Fase di avvio nuove attività per i primi 18 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione territoriale)
- Carattere sostitutivo
- Lavoratori > 55 anni
- Lavoratori sospesi in CIG o analoghi ammortizzatori
- Assunzione di lavoratore percettore Naspi
- assunzione di lavoratrici che rientrano sul mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine

← **FORMA**

← **DURATA MASSIMA**

← **PERIODO DI PROVA**

← **NUMERO DI CONTRATTI**

(da calcolare sul n, dei lavoratori a t. indet. esistente al momento dell'assunzione del lavoratore a termine)

ARTT. 52-54 – TEMPO DETERMINATO

INCREMENTO TEMPORANEO

Si intende l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di **incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi**.

NUOVE ATTIVITA'

Si intende l'avvio di **nuove attività o l'aggregazione o la fusione di attività** per i primi **36 mesi** dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

Il contratto individuale dovrà contenere la **specifica causale** con una **descrizione delle motivazioni** nel contratto di lavoro a termine e la **data di inizio e fine** del rapporto di lavoro.

← CAUSALI

L'art. 19, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 81/2015 affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di esigenze e casi che consentono la stipulazione dei contratti a termine con una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi nonché in caso di rinnovo del contratto a termine. **Le parti firmatarie del presente CCNL individuano, dunque, le seguenti causali che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi.**

ARTT. 52-54 – TEMPO DETERMINATO

ART. 53 BIS → è diventato → ART. 55

Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori:

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità attuative.

ART. 53 → è diventato → ART. 54

Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto:

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'articolo 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.**

← INVARIATA LA DISCIPLINA,
CAMBIA IL NUMERO
DELL'ARTICOLO

← SIA PER MADRE
LAVORATRICE,
CHE PER PADRE LAVORATORE

ARTT. 52-54 – TEMPO DETERMINATO

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. n. 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 dodici 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.

← DIRITTO DI PRECEDENZA

ATTENZIONE -

Le suddette graduatorie **NON si applicano** alle strutture che occupano **fino a 5 dipendenti**.

ART. 56 (EX ART. 54) – CONTRATTO DI REIMPIEGO

DEFINIZIONI ex ART. 1 LETT. D) E)
D.LGS.297/2002

d) **'disoccupati di lunga durata'**, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;

e) **'inoccupati di lunga durata'**, coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani;

CONFERMA DEL CONTRATTO DI REIMPIEGO

Per la vigenza del presente CCNL, in considerazione del perdurare della crisi economica e della necessità di dotare il settore di strumenti per favorire l'occupazione stabile, vista anche l'assenza di adeguate misure a sostegno del reddito, 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.

RETRIBUZIONE ('salario di ingresso') per garantire un percorso di **REIMPIEGO** →

- **PRIMI 9 MESI** → fino a **2 livelli inferiori**
- **SUCCESSIVI 6 MESI** → fino a **1 livello inferiore**

ART. 56 (EX ART. 54) – CONTRATTO DI REIMPIEGO

CONFERMA DEL CONTRATTO DI REIMPIEGO

- I datori di lavoro che intendano avvalersi di tale modalità di assunzione invieranno **apposita comunicazione all'ente bilaterale E.BI.PRO.**
- 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.**

MATURAZIONE ROL →

- 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del
- 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese
- 100% per i mesi successivi

ESCLUSIONI:

NO soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato

NO lavoratori inquadrati al V livello

ART. 57 – SOMMINISTRAZIONE

(prima era ART. 55)

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge del d.lgs. 81/2015.

LIMITI NUMERICI:

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro **a tempo indeterminato** non può eccedere il **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo **indeterminato**;

Fermo restando il limite disposto dall'articolo 52 del presente CCNL, il numero dei lavoratori assunti con **contratto a tempo determinato** ovvero con **contratto di somministrazione a tempo determinato** non può eccedere complessivamente il **30 per cento** del numero dei lavoratori a **tempo indeterminato**

- in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti
- con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

ART. 58 – LAVORO INTERMITTENTE

(prima era ART. 56)

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione le norme del D.lgs. 81/2015, dell'art. 1 D.lgs. 152/1997 e dell'art. 9, D.lgs. 104/2022.

Per lo svolgimento di prestazioni di **carattere discontinuo o intermittente**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

IN OGNI CASO, per **periodi con una particolare intensità lavorativa**, ad esempio:

- **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;
- **Implementazione processi di digitalizzazione;**

FORMA SCRITTA

CHIAMATA → entro le **24 ore precedenti** l'inizio della prestazione

REVOCA → almeno **2 ore prima** l'inizio della prestazione; se non rispettato retribuzione per almeno una giornata lavorativa

INDENNITA' DI DISPONIBILITA' → valore minimo = 30% della retribuzione

ARTT. 75 - 89 – LAVORO AGILE

- Ora formalmente disciplinato: recepite le DEFINIZIONI e le PREVISIONI ex **L. 81/2017** e del **PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITA' AGILE** del 7 dicembre 2021 →
- con modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale - NON muta la natura del rapporto di lavoro.
- **ACCORDO** → scritto, a tempo determinato o indeterminato.
- **RECESSO** → preavviso di almeno 30 GG; se lavoratore disabile preavviso almeno 90 GG; se giustificato motivo possibilità di recesso prima della scadenza del termine, se a tempo determinato, o senza preavviso, se a tempo indeterminato.
- **PRIORITA'** → lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità; dipendente con familiari in condizioni di disabilità grave o lavoratore con stessi benefici (ex art. 3 c.3 L. 104/92); genitori di minori di 8 anni; possibile riconoscere altre categorie.
- **SVOLGIMENTO** → in luoghi diversi dalla sede di lavoro e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, purché questi abbiano caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione in condizioni di sicurezza e riservatezza.

ARTT. 75 - 89 – LAVORO AGILE

- **PROGRAMMAZIONE** → le parti possono modificare di comune accordo, con almeno **24 ore di anticipo**, la programmazione delle giornate di L.A.
- **ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE** → **autonoma gestione** da parte del dipendente dell'orario di lavoro, eventualmente con la previsione di **fasce di reperibilità**; rispetto dei tempi di riposo giornalieri e settimanali; diritto alla disconnessione.
- **STRUMENTAZIONE** → **fornita dal DL, salvo diverso accordo**; se malfunzionamento concordare modalità di completamento della prestazione lavorativa, eventualmente con rientro presso locali aziendali.
- **TRATTAMENTO ECONOMICO** → **non inferiore** a quello ordinario; eventuale riconoscimento di **rimborso anche forfettario** di spese sostenute dal lavoratore (ad es. elettricità , connessione internet, affitto di spazi coworking, ecc.).
- **POTERE DIRETTIVO DISCIPLINARE E DI CONTROLLO DEL DL** → **confermato** anche in modalità agile, così come i **doveri** propri del lavoratore (ex art. 2104 e ss. c.c.).
- **SALUTE E SICUREZZA, DIRITTI SINDACALI E FORMAZIONE** → **garantiti** come nella prestazione presso i locali aziendali.
- **PRIVACY** → il **lavoratore** dovrà tenere conto dei rischi per la riservatezza dei dati trattati ed evitare condotte che possano comportare la diffusione degli stessi a soggetti terzi; **INOLTRE, nello svolgimento dell'attività, specialmente in caso di contatto con il pubblico, clienti, riunioni etc, in collegamento audio-video, il lavoratore dovrà mantenere l'abituale contegno ed evitare che la situazione ambientale possa arrecare disturbo all'attività e alle relazioni.**
- **PRODUTTIVITA'** → valutata sulla base degli **obiettivi concordati**.

TUTELA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

ARTT. 110 - 114

- Il CCNL recepisce i recenti interventi in materia di congedo di paternità e di congedo parentale, adeguando i periodi e le suddivisioni di astensione previste dalla Legge.

INOLTRE

- **MATERNITA'**: Per gli eventi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025 – l'indennità di maternità corrisposta dall'Inps verrà **integrata dal datore di lavoro** in modo da **raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda** cui la lavoratrice avrebbe diritto.
- **MENSILITA' SUPPLEMENTARI (art. 142)** : Per i periodi di **assenza obbligatoria per maternità e paternità e per il congedo parentale**, la lavoratrice o il lavoratore padre hanno diritto a percepire dal datore di lavoro la **tredicesima** (in precedenza limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione).

ART 129 – DECORRENZA ANZIANITA' DI SERVIZIO

La disciplina sull'anzianità di servizio è **applicabile anche agli apprendisti** e la decorrenza di questi istituti è quella **della data di assunzione**.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

DOTT.SSA CICCARONE TIZIANA

DOTT. KERTUSHA LAIDI