FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE ASSOCIAZIONI
SINDACALI NOTARILI
FEDERNOTAI

TESTO COORDINATO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

a cura del Notaio **ITALO ZONA**

NOTE ESPLICATIVE

In data 25 luglio 1988 è stato parzialmente rinnovato il C.C.N.L. limitatamente alla parte economica.
"More solito", siamo rimasti così ancorati al vecchio concetto di lotta di classe limitato ai soli miglioramenti salariali, perdendo la grossa occasione di adeguare l'intera normativa alle esigenze cosiddette "deontologiche" delle categorie dei Professionisti.
E' in questa ottica che la Federnotai si era battuta per ottenere il rinnovo del C.C.N.L. nella sua interezza e sulla base di una piattaforma preparata dai Professionisti.
In compenso i Contraenti, nella parte preliminare del documento approvato, hanno espresso la volontà di regolamentare tutte le tematiche del C.C.N.L. non affrontate nonchè quelle che si presentassero in futuro e di adire alla rinnovazione dello stesso con un preavviso di tre mesi.
Se le intenzioni verranno concretizzate avremo una nuova occasione di "personalizzare" il C.C.N.L. secondo le vere esigenze, anche di "immagine", degli Studi Professionali.
Per consentirne una più immediata percezione da parte del lettore, il Contratto stesso viene qui riportato nella sua interezza con le materie oggetto di rinnovo evidenziate in "grassetto" e sottolineate, conservando il testo sostituito in carattere normale e tra parentesi.
Le materie oggetto di rinnovo sono:
- l'orario di lavoro (art. 17): sono stati previsti due orari settimanali rispettivamente di ore 40 e 38½.
Nel primo caso i dipendenti avranno a disposizione 40 ore annuali da utilizzare (secondo le esigenze dello Studio e d'accordo con gli stessi dipendenti) o raggruppate nel periodo "ferie" o come permessi, sempre entro l'arco dell'anno, di 8 o 4 ore ciascuno.
Nel secondo caso, invece, il calcolo deve essere fatto con riguardo alle 40 ore derivanti dalla riduzione dell'orario annuale nonchè delle 32 ore relative alle ex festività.
Ciò consentirà ai dipendenti di fruire di permessi individuali supplementari retribuiti, in gruppi di 8 o 4 ore ciascuno per complessve 26 ore, da utilizzarsi nell'arco dell'anno;
- il lavoro straordinario (art. 21): la differenza innovativa consiste nel dover calcolare le percentuali di maggiorazione oltre che sulla paga tabellare oraria anche sulla indennità di contingenza;
- le festività (artt. 23 et 24): l'Epifania, che era stata depennata in forza del disconoscimento della stessa quale festività, in conseguenza del riconoscimento della stessa quale festività, viene inserita, al numero 11, nell'art. 23;
- ferie (art. 26): fermo restando il concetto di "giorni calendario", tali giorn sono stati portati a 30 per i dipendenti con più di 3 anni di anzianità; per gli altri i giorni di ferie (28) sono rimasti invariati;
- malattie e infortuni (art. 43): durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 42 i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) 100 % (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (settantacinque per cento) dal 4° al 20°;

3) 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, dal 21° in poi.
Le variazioni si riferiscono al n. 2 la cui percentuale è passata dal 60% al 75% ed al n. 3 la cui percentuale è passata dal 75% al 100%;
- scatti di anzianità (art. 54): si passa da un calcolo percentuale ad una somma fissa; per il resto l'articolo rimane invariato, fatta eccezione per l'ultimo comma aggiunto, laddove lo scatto è regolato anche nel caso, non previsto precedentemente, del passaggio di livello.
In quest'ultimo caso gli scatti precedentemente maturati devono essere economicamente adeguati agli scatti maturati nel livello superiore;
- norma transitoria dell'art. 56: tale norma transitoria si deve correlare alla parte della dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 78 di questo Contratto. Dal raffronto risulterebbe che la norma transitoria citata possa riferirsi alle eccedenze residue, dopo l'assorbimento di parte delle eventuali eccedenze già percepite dal dipendente nel periodo anteriore all'entrata in vigore del presente Contratto e comunque nel periodo anteriore al 1° luglio 1988.
Questa interpretazione, però, sarebbe in assoluto contrasto con la volontà dei contraenti i quali hanno inteso rendere riassorbibili tutte le eccedenze, fatta eccezione solo per quelle erogate a titolo di merito o comunque espressamente dichiarate non assorbibili; pertanto per quanto attiene alla non riassorbibilità tale norma deve ritenersi decaduta;
- mensilità supplementari (art. 60): il premio ferie viene elevato dal 30% al 75% della paga "di fatto"; inoltre è previsto un adeguamento determinato in lire 320.000 per il premio ferie in relazione al periodo 1° luglio 1987 - 30 giugno 1988.
Sia l'eccedenza del premio ferie (45%) sia la somma di lire 320.000 sono riassorbibili nel caso in cui siano state date eccedenze che consentano tale riassorbimento, totale o parziale.
Da notare che l'espressione "di fatto" sostituisce la frase "base tabellare"; il significato delle parole "di fatto" è precisato nel secondo comma della norma transitoria dell'art. 56;
- risoluzione del rapporto di lavoro (art. 61): è stato aggiunto un comma che precisa di quali voci bisogna tener conto per la determinazione del quantum dovuto dal datore di lavoro; è anche qui da precisare che la voce **e/o superminimi** si riferisce esclusivamente alle eventuali somme di risulta dopo l'avvenuto assorbimento delle eccedenze;
- condizioni di miglior favore (art. 78): gli aumenti salariali previsti assorbono, fino a concorrenza, **tutte le eccedenze** rispetto ai vecchi minimi contrattuali già erogate dal professionista al lavoratore nel periodo di carenza contrattuale, ad eccezione comunque **degli aumenti di merito e di quelli espressamente dichiarati non assorbibili**; essendo stato espressamente enunciato che le somme erogate ai dipendenti a titolo di merito o quelle erogate con l'espressa mensione della non riassorbibilità ne consegue, senza ombra di dubbio, che tutte le altre somme a qualsiasi titolo (e quindi anche i cosiddetti "superminimi") erogate ai dipendenti sono riassorbibili qualora eccedessero le somme normalmente erogate prima del rinnovo;
- la decorrenza e la durata del contratto nonchè le tabelle in calce allegate non necessitano di spiegazione, data l'estrema chiarezza delle stesse.
Dr. Italo Zona Notaio.

° ° ° ° ° ° °

TITOLO I SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 1 -

Il presente C.C.N.L. disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra tutti gli studi professionali delle categorie di seguito indicate, anche se gestiti in forma associata, e il relativo personale dipendente:

- architetti, avvocati e procuratori legali, biologi, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, geologi, geometri, ingegneri, medici, notai, periti industriali, ragionieri, veterinari.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente C.C.N.L.:

a) i laureati o diplomati, iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli o elenchi speciali, che svolgono negli studi autonoma attività professionale;

b) i laureati o diplomati che svolgono negli studi pratica o tirocinio professionale (praticanti, coadiutori notarili, ecc.) esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali.

TITOLO II CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 2 -

Il personale addetto agli studi professionali è classificato su cinque livelli, basati su declaratorie, qualifiche e profili professionali, come in appresso indicato:

I LIVELLO:

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

II LIVELLO:

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

- analisti CED (Centro Elaborazione Dati) - analisti di costi aziendali - capi uffici tecnici o amministrativi - progettisti - progettisti disegnatori - bilancisti (coloro che dal bilancio di verifica compiono autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale e relative relazioni illustrative) - laureari addetti: ai prelievi, alla istologia, alla microscopia clinica, alla lettura di elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica - ortottisti (assistenti di oftalmologia) - capi laboratori geologici - capi missioni geologiche.

III LIVELLO:

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

- contabili di concetto - analisti chimici - disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi - addetti all'ela-

borazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali - terapisti di riabilitazione - segretari di concetto - segretari unici che svolgono, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine e che eventualmente intrattengono anche rapporti con la clientela - presentatori di cambiali ex lege 349/1973 - addetti alla elaborazione di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni - infermieri professionali - tecnici di laboratorio - addetti alla amministrazione del personale delle aziende in forma autonoma e completa - traduttori e interpreti - odontotecnici - tecnici radiologici - addetti alla elaborazione di computi metrico - estimativi primanotisti codificatori - assistenti di cantiere geologico - sperimentatori geologici - rilevatori geologici - sperimentatori tecnici geologici.

IV LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecnico- pratiche comunque acquisite, quali:
- stenodattilografi - dattilografi - autisti - centralinisti telefonici - operatori meccanografici - perforatori e verificatori di schede - infermieri generici - addetti alla accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici - contabili d'ordine - primanotisti d'ordine - disegnatori lucidisti - archivisti - schedaristi - addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine - segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine, che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela - addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori - addetti anche a servizi esterni per il disbrigo doi ordinarie ed elementari commissioni presso Enti, Istituti ed Uffici sia pubblici che privati - addetti alla compilazione di libri paga, dei contributi e della relativa modulistica sulla base di schemi predeterminati - operatori strumentisti - esecutori delle prove di laboratorio o di campagna e delle registrazioni dei dati di campagna - tecnici preparatori di laboratori geologici - tosatori negli ambulatori veterinari (addetti all'igiene e alla tosatura degli animali).

V LIVELLO:

a questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche e comunque di carattere ausiliario, quali:
- addetti alle pulizie - fattorini - uscieri - canneggiatori - porta stadia.

TITOLO III ASSUNZIONE

ART. 3 -

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: a) la data di assunzione, b) la durata del periodo di prova, c) la qualifica del lavoratore, d) la retribuzione.

ART. 4 -

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
a) certificato di nascita; b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati; c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito; d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro; e) libretto di lavoro; f) documenti relativi alle assicurazioni sociali

per i lavoratori che ne siano provvisti; g) numero di codice fiscale; h) eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. 52.
Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO IV PERIODO DI PROVA

ART. 5 -

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

I livello	180 giorni
II e III livello	90 giorni
IV livello	60 giorni
V livello	30 giorni

I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita 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 nè altre indennità.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO V APPRENDISTATO

ART. 6 -

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.
L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nel III e IV livello, con le seguenti eccezioni:
III livello:
- analisti chimici - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici purchè in possesso di specifico diploma - terapisti di riabilitazione - segretari di concetto - presentatori di cambiali ex lege 349/1973 - infermieri professionali - tecnici di laboratorio purchè in possesso di specifico diploma - traduttori e interpreti - odontotecnici - tecnici radiologici - addetti alla elaborazione di computi metrico/estimativi - contabili di concetto e primanotisti codificatori purchè in possesso di specifico diploma.

IV livello:
- stenodattilografi e dattilografi in quanto provvisti di specifico diploma - autisti - infermieri generici - archivisti.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9 del R.D.L. 21 settembre 1938 n. 2038, convertito nella legge 2 giugno 1939 n. 739 e dagli istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18 gennaio 1942 n. 86, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

ART. 7 -

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

ART. 8 -

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

ART. 9 -

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 gg. di lavoro effettivo durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso nè indennità alcuna.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

ART. 10 -

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi della stessa categoria professionale sarà computato presso il nuovo studio ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

ART. 11 -

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nel suo studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè lo stesso possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nel limite di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

c) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

ART. 12 -

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni degli studi purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

ART. 13 -

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 12 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

ART. 14 -

La durata del periodo di apprendistato è di 12 mesi per il III livello e di 24 mesi per il IV livello.

Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:
a) paga base tabellare:
- per i primi 12 mesi agli apprendisti del IV livello spetta l'80 % della paga base tabellare e il 90 % per il restante periodo di 12 mesi;
- agli apprendisti del III livello spetta il 90 % della paga base tabellare per l'intera durata del periodo di 12 mesi;
b) indennità di contingenza nella misura prevista dal presente contratto.
Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stesa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

ART. 15 -

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza del termine di 12 mesi per i lavoratori del III livello e di 24 mesi per i lavoratori del IV livello.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

ART. 16 -

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.
Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori degli studi professionali in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
NORMA TRANSITORIA.
Il periodo di apprendistato eventualmente già prestato prima dell'entrata in vigore del presente contratto sarà computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui all'art. 14.

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO

ART. 17 -

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali.
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede una applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dello studio, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero.
L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 del sabato.
In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei professionisti aderenti al presente contratto l'orario settimanale di lavoro potrà assumere le seguenti articolazioni alternative:
= 40 ore settimanali.
In questo caso la riduzione annuale di lavoro sarà di (40 ore), usufruibili dai lavoratori mediante riposi aggiuntivi retribuiti o ferie della durata di 8 o 4 ore da collocarsi in periodi da concordare nei singoli studi professionali.

La predetta riduzione sarà per l'anno 1988 di 30 ore.
= 38½ ore settimanali.
Ove ci sia accordo con i dipendenti dello studio potrà essere adottato l'orario settimanale di 38½ ore con il concorso delle 40 ore derivanti dalla riduzione dell'orario annuale e delle 32 ore relative alle ex festività abolite nonchè della ulteriore riduzione di ore annuali.

ART. 18 -
Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 36.

ART. 19 -
La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore ad un'ora.
L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di sei ore, in forza della legge 26 aprile 1934, n. 653.

TITOLO VII LAVORO STRAORDINARIO

ART. 20 -
Le mansioni di ciascun lavoratore devone essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazione di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite 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.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

ART. 21 -
Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la paga base tabellare oraria maggiorata del 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la quarantesima ora settimanale.
Le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga base tabellare oraria maggiorata del 30% (trenta per cento).
Le ore di lavoro straordinario prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la paga base tabellare oraria maggiorata del 30% (trenta per cento).
Nel caso di lavoro straordinario notturno festivo la maggioraione sarà del 50% (cinquanta per cento).
In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'indennità di contingenza per ogni ora straordinaria di lavoro prestata.
Le percentuali di maggiorazione sopra previste saranno calcolate su paga base

tabellare e indennità di contingenza.

ART. 22 -

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO VIII RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

ART. 23 -

I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno di lunedì dopo pasqua;
3) il quindici agosto;
4) il primo novembre;
5) l'otto dicembre;
6) il venticinque dicembre;
7) il ventisei dicembre;
8) il santo patrono;
9) il venticinque aprile;
10) il primo maggio;
11) **Epifania.**

In relazione alla norma di cui al secondo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

ART. 24 -

(Il trattamento previsto dal presente articolo, si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, e cioè:

- il giorno dell'Epifania;
- il 19 marzo San Giuseppe;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.).

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e cioè:

- 19 marzo San Giuseppe;
- il giorno dell'Ascensione;

- il giorno del Corpus Domini;
- il 29 giugno SS Pietro e Paolo.

Tali ex festività saranno lavorate, e al lavoratore spetterà in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio. In alternativa, i lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie in aggiunta a quelli stabiliti dal presente contratto. Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto dall'art. 23 del presente contratto, ultimo comma.

La normativa di cui sopra si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività fossero in assenza retribuita per uno dei casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie, in congedo matrimoniale, in malattia ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle altre festività di cui all'art. 23 del presente contratto.

Per quanto concerne le ricorrenze del 2 giugno e 4 novembre, esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

ART. 25 -

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 23 dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

TITOLO IX FERIE

ART. 26 -

(A decorrere dal 1° maggio 1978 il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue, nella misura di 25 giorni di calendario.).
A decorrere dal 1° maggio 1978 il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue, nella misura di 28 giorni di calendario. Il personale con anzianità superiore ai 3 anni avrà diritto ad un periodo di ferie annue, nella misura di 30 giorni di calendario.

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali saranno concessi giorni 3 di ferie retribuite.

ART. 27 -

E' in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio all'ottobre, in funzione delle esigenze dello studio e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

Le ferie non potranno avere inizio di domenica, nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo, ad eccezione delle ferie avente inizio il 1° e il 16° giorno del mese.

ART. 28 -

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodi-

cesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

ART. 29 -

Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nesssuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

ART. 30 -

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

NOTA A VERBALE.

In sede di prima applicazione, e con riferimento alla decorrenza prevista dall'art. 26, si precisa che il lavoratore, per il servizio prestato dall'1 gennaio 1978 al 31 dicembre 1978, avrà diritto al trattamento di ferie nella misura di 4/12 del periodo di ferie in atto al 30 aprile 1978 e 8/12 di giorni 25 di calendario.

TITOLO X ASSENZE, CONGEDI E PERMESSI

ART. 31 -

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso lo studio entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

ART. 32 -

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti; ciò anche ai lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame comprese quelle universitarie.

ART. 33 -

Sono concessi a tutti i dipendenti degli studi professionali permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso e di giorni 3 (tre) di calendario per natalità e lutti familiari.
Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante il periodo di permessso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.
Sono altresì concessi, per l'esercizio di attività sindacali, permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore annue a tutti dipendenti degli studi professionali.

Quest'ultima norma trae origine dalla volontà delle parti e pertanto non implica alcun riconoscimento della normativa contenuta nella legge 20 maggio 1970, n. 300.

TITOLO XI CHIAMATA ALLE ARMI

ART. 34 -

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo di servizio militare di leva, col diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto per dimissioni volontarie.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, solo in caso di ripresa del servizio, eccettuato il calcolo degli scatti di anzianità.

Non saranno, invece, computati ad alcun effetto nell'anzianità i periodi di ferma volontaria eccedente la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dello studio professionale, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento della obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

ART. 35 -

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previssto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dello studio.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata inferiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro, nei termini sopra indicati, sarà considefato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore chiamato alle armi:

a) in caso di richiamo durante il periodo di prova il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

b) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è

computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO XII MISSIONI, TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 36 -

Lo studio professionale ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete:

1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese effettive documentate postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse dello studio professionale;

4) di una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera globale di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposto una diaria ridotta del dieci per cento. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo della diaria di cui al n. 4) del secondo comma, nonchè della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese documentate di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva documentata del viaggio e quella di soggiorno.

ART. 37 -

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capo-famiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva documentata di viaggio per la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva documentata per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in misssione temporanea pari a quella prevista dall'art. 36 ovvero un rimborso a piè di vista con le modalità indicate nello stesso articolo.

b) al lavoratore che sia capo-famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio per la via più breve per sè e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata dall'art. 36 per il personale in missione temporanea per sè e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sè e per i familiari a carico componenti il

nucleo familiare.
Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

TITOLO XIII MALATTIE E INFORTUNI

ART. 38 -

Agli effetti di quanto previsto nei seguenti articoli si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che importi incapacità al lavoro.

ART. 39 -

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare ai propri dipendenti entro 5 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie (INAM), il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato dalle lettere a) e b) del successivo art. 43.
Il datore di lavoro è altresì tenuto a richiedere all'Istituto il libretto di iscrizione nel caso che il lavoratore ne sia sprovvisto e ad annotare sul libretto la data di inizio e quella di cessazione del rapporto di lavoro, nonchè la permanenza in servizio ogni sei mesi come richiesto dalle vigenti norme.

ART. 40 -

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia entro ventiquattro ore della propria malattia allo studio professionale da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente contratto.
Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare allo studio professionale il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il terzo giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti. Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
Salvo in caso di opposizione contro l'accertamento dell'INAM e conseguente richiesta del giudizio di un collegio medico, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato dell'INAM; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi dell'INAM.

ART. 41 -

Gli studi professionali sono tenuti ad asssicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta

denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivanti dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 42 e 44.
Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (séttantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo indennità prevista dalla legge.

ART. 42 -

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 gg. decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 gg., trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di cui al presente contratto.
Il periodo di malattia è considerato utile al fine del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

ART. 43 -

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'istituto nazionale per l'asicurazione contro le malattie come previsto dal D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304, e dalle altre norme in materia, alle quali si fa esplicito riferimento;

b) a una indennità pari al 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari ai due terzi della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 21° in poi, da corrispondersi dall'**INPS** ai sensi del D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304, e del Regolamento per le prestazioni **INPS** 10 aprile 1963;

c) a una integrazione delle indennità a carico dell'**INPS** da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);

2) il **75% (settantacinque per cento)** della normale retribuzione per i giorni dal 4° al 20°;

3) il **100% (cento per cento) della retribuzione di fatto** della normale retribuzione per i giorni dal 21° in poi.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'**INPS** non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettara b) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'**INPS** in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei

casi di cui agli artt. 41 e 44, nè agli apprendisti.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del conratto stesso.

ART. 44 -

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli articoli 42 e 41 del presente contratto, sarà prolungato, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90 (novanta), alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa", senza retribuzione.

I lavoratori che intendono beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accetazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 42; il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

ART. 45 -

A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle provincie o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

ART. 46 -

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XIV GRAVIDANZA E PUERPERIO

ART. 47 -

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c.
La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambimo, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione della quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a), b), c), e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa le relative indennità restano a completo carico dell'Istituto Nazionale per l'Asssicurazione contro le Malattie, il quale provvederà anche a tutte le prestazioni sanitarie.
Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. 49, comma quarto.

ART. 48 -

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dallo studio professionale.
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artcoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 643, sulla tutela del lavoro delle donne.
Il lavoratore ha diritto altresì a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni dietro presentazione di certificato medico.
I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

ART. 49 -

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico dell'INAM, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile, e il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alla indennità di anzianità e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dal successivo art. 66.
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAM, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

TITOLO XV SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 50 -

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVI ANZIANITA' DI SERVIZIO

ART. 51 -

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso lo studio, quali che siano le mansioni ad esso affidate;
Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

TITOLO XVII ANZIANITA' CONVENZIONALE

ART. 52 -

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esprimere indagini al riguardo.
Il lavoratore d nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comuncare al datore di lavoro i propi titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità

all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.
I lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto dovranno a pena di decadenza comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 mesi successivi.
Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

TITOLO XVIII PASSAGGI DI QUALIFICA

ART. 53 -

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abba successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore asente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superire a tre mesi.
Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contigenza.

TITOLO XIX SCATTI DI ANZIANITA'

ART. 54 -

(Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, a decorrere dal 18° anno di età, e comunque dopo il termine del periodo di apprendistato di cui all'art. 15, a cinque scatti triennali, ognuno da calcolarsi nella misura del 3% (tre per cento) della paga base tabellare.).

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato di cui all'art. 15, a cinque scatti triennali nelle seguenti misure:

1 - livello £. 41.000;
2 - livello £. 32.000;
3 - livello £. 27.000;
4 - livello £. 24.000;
5 - livello £. 20.000.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° gennaio 1978.
Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto

siano intervente variazioni in aumento della paga base, in occasione del nuvo scatto l'importo degli scatti maturati sarà calcolato in base alla nuova tabella e corrisposto al lavoratore a partire dalla data di corresponsione del nuovo scatto senza liquidazione di arresti per gli scatti maturati nel periodo pregresso.
Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengono passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

TITOLO XX TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 55 -

Di norma la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base tabellare;
b) indennità di contingenza;
c) eventali scatti di anzianità di cui all'art. 54;
d) assegni ad personam di cui all'art. 56 norma transitoria;
e) aumenti di merito e/o superminimi;
f) tredicesima mensilità e premio ferie.

La retribuzione di cui al presente articolo è riferita a misura fissa mensile.
Ai cinque livelli previsti dalla classificazione del personale di cui all'art. 2 del presente contratto corrisponde una paga base tabellare nelle misure mensili lorde indicate nella tabella allegata che fa parte integrante del presente contratto (allegato 1).
L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con apposito accordo che allegato al presente contratto ne forma parte integrante (allegato 2).

ART. 56 -

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dagli studi professionali, nonchè gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.
Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attidudini e al rendimento del lavoratore.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità erogati dagli studi professionali indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Norma transitoria.

Qualora il lavoratore percepisca all'atto di entrata in vigore del presente contratto, una retribuzione di fatto superiore a quella prevista per il proprio livello di appartenenza, manterrà la relativa eccedenza residua quale assegno "ad personam" non assorbibile.
Ai fini del raffronto, la retribuzione di fatto percepita alla data del 30 novembre 1978 va considerata nella sua globalità, quali che siano gli elementi costitutivi della stessa, e ristrutturata in funzione degli elementi previsti

dall'art. 55 del presente contratto (paga base tabellare, indennità di contingenza).
Nel caso in cui la retribuzione di fatto percepita alla data del 30 novembre 1978 risulti inferiore al minimo tabellare previsto per il proprio livello di appartenenza, il lavoratore conseguirà l'adeguamento a tale minimo a decorrere dal 1° dicembre 1978.

ART. 57 -
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonchè tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

ART. 58 -
La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile, ad eccezione del computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, che si ottiene dividendo per 30 la retribuzione stessa.
Il quoziente per la determinazione della paga oraria viene convenzionalmente fissato in 170.

TITOLO XXI MENSILITA' SUPPLEMENTARI
ART. 59 -
In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno gli studi professionali dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, è sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso lo studio professionale.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 47 la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima menslità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

ART. 60 -
(In coincidenza con il periodo di ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un "premio ferie" pari al 30% (trenta per cento) della paga base tabellare in atto allo stesso 30 giugno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni di cui al precedente articolo.
Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui al comma precedente; ove la parte di mensilità eccedente la tredicesima non rag-

giunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi, erogati a titolo di merito individuale o collettivo.).
In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio ferie di importo pari al 75% (settantacinque per cento) di una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.
La data di riferimento per la maturazione del premio ferie nella misura di cui al comma precedente decorre dal 1° luglio 1988.
Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Dichiarazione a Verbale:
Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente contratto sarà riconosciuto, con la retribuzione di ottobre 1988 un'adeguamento del premio ferie, inerente il periodo 1° luglio 1987 - 30 giugno 1988, rapportato ai mesi di servizio dell'importo di £. 320.000 (trecentoventimila).
A tale adeguamento del premio ferie si applica quanto previsto dal III comma del presente articolo.
Detto adeguamento sarà proporzionalmente ridotto all'orario effettivo di lavoro prestato dal dipendente (Part-time) ed in percentuale per gli apprendisti.

TITOLO XXII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
ART. 61 -
Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al I comma del novellato Art. 2120 C.C. è quella composta esclusivamente

dalle somme erogate a specifico titolo di:
- paga base tabellare
- indennità di contingenza
- eventuali scatti di anzianità, di cui all'Art. 54
- assegni ad personam di cui all'Art. 56 norma transitoria
- aumenti di merito e/o superminimi
- tredicesima mensilità e premio ferie.

ART. 62 -
Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso lo stesso studio professionale deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro un mese dal licenziamento.

ART. 63 -
Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dello studio professionale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

ART. 64 -
In conformità della norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intera indennità di anzianità prevista dall'art. 67 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 65, e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro, entro il termine di un mese.

ART. 65 -
I termini di preavviso sono i seguenti:

	fino a 5 anni di anzianità	oltre i 5 anni di anzianità
I livello	60 gg.	90 gg.

II livello	40 gg.	60 gg.
III livello	30 gg.	40 gg.
IV livello	20 gg.	30 gg.
V livello	15 gg.	20 gg.

I termini di preavviso d cui sopra hanno inizio al 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

ART. 66 -

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e premio ferie.

Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavore può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 67 -

Oltre al preavviso di cui all'art. 65 o in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 66, il lavoratore avrà diritto in caso di licenziamento ad una indennità commisurata ad una menilità dell'ultima retribuzione calcolata, ai sensi degli artt. 2120 e 2121 del codice civile, per ogni anno di lavoro prestato e per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

TITOLO XXIII NORME DISCIPLINARI

ART. 68 -

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

ART. 69 -

E' vietato al personale ritornare nei locali dello studio e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinalrio.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tale caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

ART. 70 -
Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro; nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.
La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

ART. 71 -
E' dovere del personale di comunicare immediatamente allo studio ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dallo studio per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

ART. 72 -
Fermo restando quanto previsto dall'art. 31 sulle assenze ingiustificate e dall'art. 70 per i ritardi, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso lo studio in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonchè nei casi previsti dall'art. 31, dal primo e secondo comma dell'art. 68 e dal terzo comma dell'art. 70 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del codice civile.

ART. 73 -
Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando

che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dallo studio al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXIV DIVISE E ATTREZZI

ART. 74 -

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

TITOLO XXV COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

ART. 75 -

E' istituita in Roma, presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e applicazione del presente C.C.N.L.. La Commissione sarà costituita, su basi paritetiche, da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori da una parte e dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali datoriali stipulanti dall'altra, con regolamentazione da concordarsi con la mediazione del Ministero del Lavoro. ALLa Commissione potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, le organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, tramite le stesse, le organizzazioni locali ad essa facenti capo. In pendenza di procedure presso la Commissione, le organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa entro 45 giorni.

ART. 76 -

Per la realizzazione di quanto previsto dal precedente articolato e per assicurare l'efficienza delle rispettive strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei liberi professionisti, la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la ULTUCS-UIL da una parte e la Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (CONSILP) dall'altra parte procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973 n. 311. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi suddetti tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti in maniera paritetica.
Il contributo di cui soopra sarà calcolato mediante l'applicazione sulle

retribuzioni lorde mensili corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle seguenti aliquote percentuali:
- zero dieci per cento a carico dei lavoratori (mediante ritenuta);
- zero dieci per cento a carico dei datori di lavoro.

I contributi a carico dei datori di lavoro sono di competenza della Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti (CONSILP) mentre quelli a carico dei lavoratori sono di competenza della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e ULTUCS-UIL.
Le norme e modalità di esazione formeranno oggetto di apposita convenzione da stipularsi con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

(Dichiarazione a verbale.
"La FESAPI, la UNIONE NAZIONALE GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI e la FEDERNOTAI, anche disgiuntamente, si riservano di aderire o meno all'istituto sopra descritto nella formulazione di cui innanzi, ovvero di addivenire con FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e ULTUCS-UIL, anche separatamente, alla stipulazione di separato protocollo; le organizzazioni sindacali dei lavoratori prendono atto della riserva della FESAPI, della UNIONE NAZIONALE GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI e della FEDERNOTAI".)

TITOLO XXVI TRATTENUTE CONTRIBUTI ASSOCIATIVI
ART. 77 -
Qualora non sussistano rilevanti impedimenti relativi all'organizzazione amministrativa dello studio, il titolare provvederà alla trattenuta della quota associativa sindacale al lavoratore dipendente che ne faccia richiesta mediante consegna di una delega debitamente da lui sottoscritta. La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e delle modalità di versamento all'organizzazione sindacale prescelta.

TITOLO XXVII CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE
ART. 78 -
(Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.).
Gli aumenti salariali previsti assorbono, fino a concorrenza, tutte le eccedenze rispetto ai vecchi minimi contrattuali già erogate dal professionista al lavoratore, nel periodo di carenza contrattuale ad eccezione comunque degli aumenti di merito e di quelli espressamente dichiarati non assorbibili.

TITOLO XXVIII DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO
ART. 79 -
(Il presente contratto entra in vigore l'uno dicembre 1978 e scadrà il trenta aprile 1981 salvo le diverse decorrenze stabilite dagli artt. 26 (ferie) e 54 (scatti di anzianità) del presente contratto e dall'accordo per l'indennià di contingenza allegato al contratto stesso.
Ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un anno e così di anno in anno.).
Il presente contratto entra in vigore dal 1° luglio 1988 salvo le diverse decorrenze espressamente previste e scadrà il 30 settembre 1990.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno quattro mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, è così di anno in anno. Le parti si impegnano ad incontrarsi tre mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

ALLEGATO 1

PAGA BASE TABELLARE IN VIGORE DALL'1.12.1978:

(Primo livello . . . . . £. 400.000;
Secondo livello . . . . . £. 300.000;
Terzo livello . . . . . £. 250.000;
Quarto livello . . . . . £. 230.000;
Quinto livello . . . . . £. 205.000.)

Aumenti retributivi:

I livello	£. 180.000
2 livello	£. 140.000
3 livello	£. 120.000
4 livello	£. 100.000
5 livello	£. 80.000

Tabella nuovi minimi:

IN VIGORE	ALLA FIRMA	1/7/1989
530.000	630.000	710.000
415.000	495.000	555.000
350.000	420.000	470.000
320.000	380.000	420.000
280.000	330.000	360.000

ALLEGATO 2

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto e con decorrenza dal 1° maggio 1978 viene corrisposta a personale dipendente degli studi professionali un'indennità di contingenza nelle seguenti misure:

A) . . . . . (omesso in quanto scaduto al 30/4/1979);

B) . . . . . (omesso in quanto scaduto al 30/4/1980);

C) I punti di contingenza che scatteranno dal primo maggio 1980 in poi vanno calcolati in base ai seguenti valori-punto:

£. 2.389 per il personale qualificato di età superiore ai 18 anni;

£. 2.150 per il personale qualificato di età inferiore ai 18 anni;

£. 1.792 per il personale apprendista.

Le variazioni dei punti di indennità di contingenza saranno rapportate a quelle che avranno applicazione per il settore del commercio.

ALLEGATO 3

DICHIARAZIONE DEL MINISTERO

. . . . . (omissis perchè superato).

Ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo sarà corrisposta una indennità "UNA TANTUM" di £. 500.000 lorde, suddivise mensilmente o per frazione superiore ai 15 giorni in relazione alla presenza in servizio nel

periodo 1° gennaio 1987 - 30 giugno 1988.
Dagli importi così contabilizzati andranno detratte le somme a tale titolo corrisposte durante il periodo di carenza contrattuale fino a concorrenza degli stessi importi.
Gli importi forfettari non saranno utili ai fini dei vari istituti legali e contrattuali che saranno corrisposti in due rate di £. 250.000 ciascuna, la prima con le competenze di luglio 1988 la seconda con le competenze di gennaio 1989.
Detta indennità sarà proporzionalmente ridotta in rapporto all'orario effettivo (PART TIME) ed in percentuale per gli apprendisti.