

CONSIGLIO DIRETTIVO – S.A.C.I.

Sindacato Amministratori Condominiali ed Immobiliari

Via Tomaso Monicelli n. 4 – ROMA

VERBALE DEL 27 maggio 2011

L'anno duemilaundici, il giorno ventisette del mese di maggio alle ore 10:30, presso la sede Nazionale ANACI a Roma in Via Cola di Rienzo n. 212 si è riunito il

CONSIGLIO DIRETTIVO SACI.

Sono presenti o rappresentati per delega i sigg.ri:

ANTONIO PAZONZI

VINCENZO DI DOMENICO

FRANCO RAVAZZOLO

BURRELLI FRANCESCO SAVERIO delega A. PAZONZI

BURCHIELLI SILVIA delega G. DE FILIPPIS

GIUSEPPE MERELLO delega C. CERRINI

GIUSEPPE DE FILIPPIS

Sono altresì presenti:

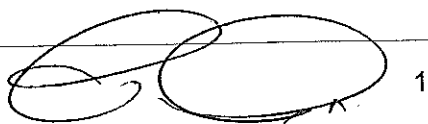
SERGIO BALESTRINI - Segretario Federale FENASALC

LOREDANA TANCREDI - Segretario Regionale SACI CAMPANIA

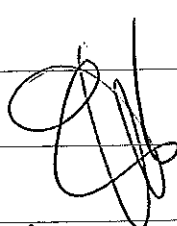
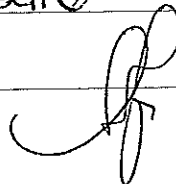

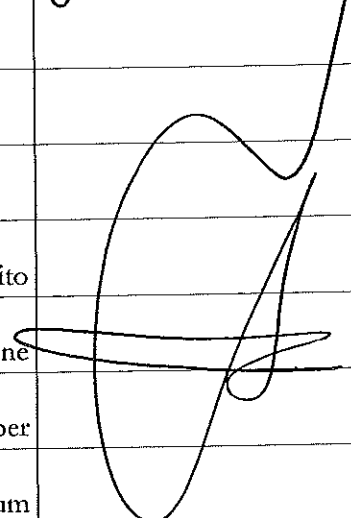
MARIA ELISA RAVAZZOLO – Associata SACI

ALICE FIORANZATO – Segretario Territoriale FE. NA. S. A. L. C.

Assume la presidenza il dott. Antonio Pazonzi che chiama a svolgere il compito di segretaria verbalizzante la dott.ssa Loredana Tancredi dando atto che il verbale viene redatto con procedura informatica e sottoscritto dalle parti intervenute in proprio e per delega. Poiché gli "aventi diritto" al voto sono pari a ~~7~~ (Sette), così come il quorum



1

costitutivo è pari a ~~7~~ ⁽⁶⁾ consiglieri, si dichiara valido il Consiglio per deliberare

sul seguente o.d.g.

1 – Comunicazioni in ordine alla politica associativa ed alla disdetta inoltrata alla confederazione datoriale CNAI e CIP – CNAI (relazione dei Segretari Generali - vedi documentazione allegata); Ratifica di quanto eseguito dalla Segreteria Generale e mandati conseguenti;

2 – Mandato alla Segreteria Generale per la costituzione dell'Ente Paritetico Federale di Categoria (E.P.A.F.) ed individuazione membri conseguenti;

3 – Mandato alla Segreteria Generale per la costituzione dell'Ente Paritetico Federale di Categoria ed individuazione membri costituenti;

4 – Approvazione degli atti da trasmettere alla Segretaria Nazionale per la ratifica e per l'approvazione (vedi cons. direttivo Napoli di 11/2010)

5 -- Varie ed eventuali.

Prende la parola il presidente dott. Antonio Pazonzi che informa i presenti sulle attività fin ad oggi svolte spiegando compiutamente i rapporti con CNAI - CIP -- CISAL così come da documentazione in uno alla convocazione a tutti inviata che si allega al presente verbale e ne è parte integrante.

Nello specifico vengono rappresentate le difficoltà incontrate nei rapporti con la confederazione CNAI, le reazioni avute dalla stessa in seguito alle richieste legittime presentate che hanno generato a distanza di quasi due anni dalla sottoscrizione dell'accordo a dover necessariamente disdettare l'adesione al gruppo CNAI e tutti gli organismi di sistema dallo stesso rappresentati (EMBOA EMMOA FORMOA ed ERBOA regionali)

Il Consiglio Direttivo prende atto di tutte le azioni cautelative poste in essere dalla Segreteria Generale, come si evince dagli allegati alla convocazione, e ratifica la nomina

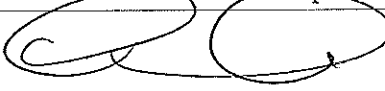
dell'organismo bilaterale FENASALC SACI per favorire la corretta liquidazione ed il rispetto dei diritto di quanti hanno versato contributi al f.do di accantonamento a sostegno del reddito così composta Presidente Vincenzo Di Domenico Membro FENASALC Salvatore Sciortino membro SACI Carlo Cerrini della commissione di quanto all'unanimità

Prende la parola Giuseppe De Filippis chiede: "quali possono essere le conseguenze derivanti dalla disdetta alla confederazione CNAI sia per i lavoratori che per i datori di lavoro?"

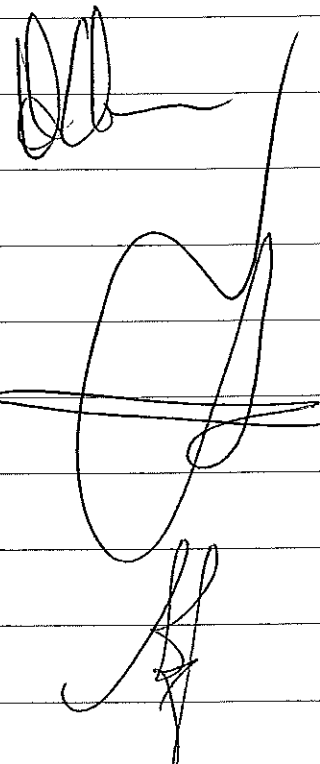
Risponde Franco Ravazzolo: "dall'accordo CNAI CISAL si rivela l'esistenza di idonea assicurazione atta a tutelare i diritti acquisiti. Come SACI ci rendiamo disponibili a vigilare sulla corretta applicazione dell'accordo anche dando l'eventuale necessaria assistenza. Ciò a fronte di espressa richieste di soggetti SACI interessati".

Il consiglio direttivo all'unanimità dei presenti approva e fa proprie tutte le azioni e gli atti effettuati dalla segreteria generale condividendone forme e contenuti e dà mandato alla stessa affinché attui tutte le procedure necessarie e conseguenti allo scopo di garantire la funzionalità del CCNL. A tal fine viene allegato e sottoscritto accordo del 27 maggio 2011 comprensivo di sintesi retributiva e normativa conseguente agli accordi SACI - FENASALC

Per il secondo e terzo punto viene data lettura delle bozze di atto Costitutivo e Statuto relative all'Ente Bilaterale Paritetico e Fondo Interprofessionale. I presenti, dopo una prima analisi e correzione/integrazione, decidono di perfezionare il lavoro attraverso la condivisione a mezzo e-mail dei documenti per la stesura definitiva che dovrà essere predisposta entro e non oltre il 6 giugno p.v. I presenti all'unanimità danno mandato alla Segreteria Generale affinché costituisca l'En. Bi. F. Ente Bilaterale Federale ed il Fi. O. I. Fondo Interprofessionale degli Operatori Immobiliari. I presenti

 3



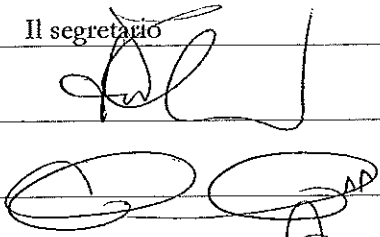


decidono di designare alla costituzione delle associazioni di cui sopra: ANTONIO PAZONZI, FRANCO RAVAZZOLO, VINCENZO DI DOMENICO, LOREDANA TANCREDI, CARLO CERRINI, GIUSEPPE DE FILIPPIS, RICCARDO TARRINI e PATÈ LUCA

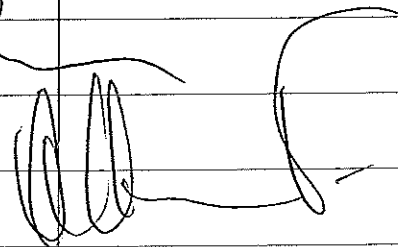
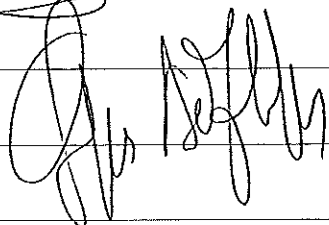
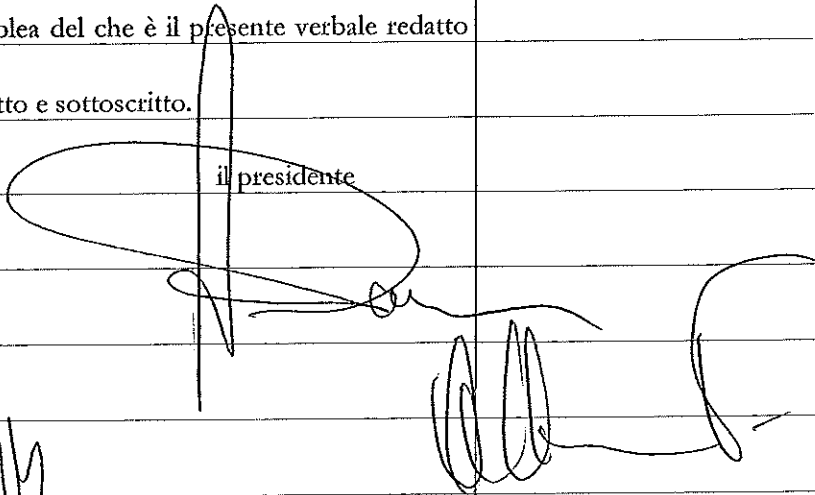
Per il quarto punto all'od.g. i presenti all'unanimità approvano gli atti tutti e autorizzano l'invio degli stessi alla Segreteria Nazionale per la ratifica e approvazione oltre quelli già individuati nel consiglio direttivo di Napoli del novembre 2010.

Alle ore 16:36 non avendo nessuno chiesto la parola e non avendo null'altro su cui deliberare il Presidente dichiara chiusa l'assemblea del che è il presente verbale redatto su n. 4 pagine tutte numerate dal n. 1 al n. 4, letto e sottoscritto.

Il segretario



il presidente



CCNL Saci – FeNaSALC del 22 ottobre 2009
Sintesi retributiva e normativa conseguente all'Accordo Saci – FeNaSALC
sottoscritto a Roma il 21 aprile 2011

In data 27 maggio 2011, presso la sede Anaci Nazionale, in Via Cola di Rienzo 212 a Roma, dalle ore 10,30 circa, si sono incontrati:

- Il S.A.C.I. (Sindacato Amministratori Condominiali ed Immobiliari) rappresentato dal Segretario Generale Antonio Pazonzi e dai membri del Direttivo Nazionale Vincenzo Di Domenico, Carlo Cerrini, Franco Ravazzolo, Giuseppe De Filippis e dal Segretario Regionale campano Loredana Tancredi con l'assistenza di Maria Elisa Ravazzolo;
- La FE.NA.S.A.L.C. (Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio) rappresentata dal Segretario Federale Sergio Balestrini con l'assistenza del Segretario Confederale Fulvio De Gregorio;

premesso che,

per effetto dell'Accordo in epigrafe, dal 31/05/2011 cessa l'applicazione contrattuale dei Titoli LXI, LXII, LXIII, LXIV, LXV, l'Allegato 1, l'Allegato 2 e l'Allegato 3 del CCNL e, sempre dal 30/04/2011 sono sopresse le applicazioni contrattuali anche ai riferimenti del CCNL all'ENMOA, ENBOA, ERBOA, FORMOA, CNAI e Sostegno al Reddito contenuti negli articoli 1, 2, 3, 16, 26, 27, 35, 77, 120, 151, 156 e 164.

Le Parti concordano quanto segue:

A Si costituiscono i seguenti Enti Bilaterali:

- En. Bi. F.: formazione, sicurezza sul lavoro, pari opportunità, conciliazione, certificazione, interpretazione autentica CCNL e monitoraggio tipologie contrattuali particolari, secondo le previsioni del CCNL;
- F. I. O. I.: fondo di promozione e finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali e settoriali secondo le modalità previste dall'art. 118 della Legge 388/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per quanto precede, dall'31/05/2011 cessa qualsiasi obbligo contributivo agli Enti Bilaterali previsti dal CCNL del 22 ottobre 2009 mentre, dall'1/06/2011, in loro sostituzione, saranno dovute le contribuzioni previste dalla seguente tabella:

Contributo Mensile 2,2% per 13 mensilità della P.B.N.C.M.

Prestazione	Contributo datore	Contributo lavoratore	Contributo totale
Contrattuali Confederali	0,3%	0,1%	0,4%
S.A.C.I.	0,2%	-	0,2%
Organismi Bilaterali Federali Nazionali	0,6%	0,2%	0,8%
Commissioni Paritetiche Regionali/Provinciali	0,6%	0,2%	0,8%

Totale	1,7%	0,5%	2,2%
---------------	-------------	-------------	-------------

B Trattamento Economico Apprendisti

RETRIBUZIONI APPRENDISTI*			
Livelli	PRIMO PERIODO	SECONDO PERIODO	TERZO PERIODO
I	III livello PBNM	II livello 95% PBNM	II livello PBNM
II	IV livello PBNM	III livello 95% PBNM	III livello PBNM
III	V livello PBNM	IV livello 95% PBNM	IV livello PBNM
IV	VI livello PBNM	V livello 95% PBNM	V livello PBNM
V	VI livello 90% PBNM	V livello 90% PBNM	VI livello 95% PBNM

C PBNM per 13 mensilità conforme alla seguente tabella:

Livelli	Paga Base	Contingenza	PBNC
Quadro	1.408,15	541,85	1.950,00
I	1.111,17	538,83	1.650,00
II	966,15	533,85	1.500,00
III	771,72	528,28	1.300,00
IV	675,51	524,49	1.200,00
V	577,82	522,18	1.100,00
VI	504,75	517,25	1.022,00

D In parziale sostituzione dei benefici citati nella Premessa del presente Accordo (Titoli, Allegati ed Istituti), solamente ai lavoratori ai quali NON siano stati applicati gli aumenti successivi all'incremento dell'1.01.2003 previsti dal CCNL del Terziario sottoscritto da Filcams – CGIL, Fisascat – CISL, UilTucs – UIL e ConfCommercio od un altro trattamento retributivo personale di analogo valore, dall'1.01.2011 sarà annualmente riconosciuta una "Una Tantum", in aggiunta all'indennità sostitutiva di contrattazione di secondo livello, ove spettante, conforme alla seguente tabella, proporzionata all'orario ordinario settimanale praticato nel caso di tempi parziali:

Livelli	Importo annuale Una Tantum
Quadro	1.170,00
I°	990,00
II°	900,00
III°	780,00
IV°	720,00
V°	660,00
VI°	613,20

Tale "Una Tantum" spetterà dalla decorrenza, per i dodicesimi d'anno effettivamente lavorato e sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno successivo all'anno di maturazione (prima erogazione: giugno 2012).

In caso di cessazione anticipata, l'erogazione dei ratei maturati avverrà unitamente alla liquidazione delle competenze di fine rapporto.

L'"Una Tantum" non spetta agli Apprendisti, salvo diversa pattuizione nella contrattazione di secondo livello.

L'importo dell'"Una Tantum" sarà assorbito, fino a concorrenza, da qualsiasi trattamento differito eccedente la tredicesima mensilità, ivi compresi i benefici conseguenti alla contrattazione di secondo livello o da qualsiasi voce retributiva riconosciuta in sostituzione dell'ex "Sostegno al Reddito".

E Sempre in parziale sostituzione dei benefici citati nella Premessa del presente Accordo (Titoli, Allegati ed Istituti), dall'1.06.2011, gli importi lordi delle 32 ore di festività soppresse, non saranno più versati all'ENMOA. Da tale data ai lavoratori saranno riconosciute 2,67 ore mensili di permesso retribuito unitamente alle 16 ore (1,33 ore mensili) già previste dall'art. 110.

Quando, per effetto dell'allineamento retributivo, le 32 ore delle Festività soppresse siano state già incluse nella retribuzione dovuta, i lavoratori potranno optare di mantenere tale trattamento sostitutivo e godere di un corrispondente monte ore di permessi non retribuiti, ove richiesti, oppure rinunciare al trattamento sostitutivo ed ottenere l'accredito, quali permessi retribuiti, della quota mensile delle predette 32 ore delle Festività soppresse.

L'opzione dovrà essere omogenea per tutto il personale impiegato nello Studio.

Salvo nel caso dell'opzione dell'indennità sostitutiva di cui al paragrafo precedente, dall'1.06.2011 al lavoratore saranno, quindi, dovute 48 ore/anno complessive di permessi retribuiti, maturate per quote di 4 ore per ciascun mese integralmente lavorato.

Il godimento di tali permessi sarà regolamentato dall'art. 110 del CCNL.

F Si elimina la condizione ostativa alla retribuzione dei primi 3 giorni di carenza nel caso di malattia, infortunio extra-professionale e di infortunio professionale in itinere con prognosi inferiore ai 10 giorni (punto C dell'art. 127 del CCNL).

Inoltre, il trattamento di malattia previsto al punto C2 dell'art. 127 Titolo XLI del CCNL, è modificato nel senso che la percentuale garantita passa dal 65% al 70% della retribuzione giornaliera, mantenendo invariate le altre condizioni.

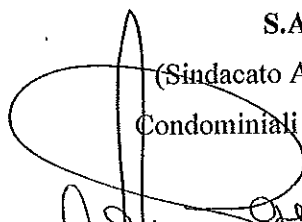
Nel successivo punto C3 dell'art. 127 Titolo XLI del CCNL, la percentuale garantita del 75% passa all'80% della retribuzione giornaliera, mantenendo invariate le altre condizioni.

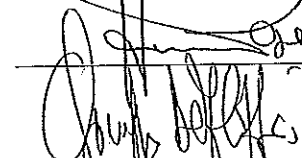
- G L'assicurazione prevista nell'art. 35 del CCNL a favore dei Quadri, e per il tramite dell'ENMOA, dall'01/06/2011 cesserà la contraenza con l'ENMOA e sarà sottoscritta dallo Studio. Restano confermate le condizioni minime presenti nell'ultimo punto dell'art. 35 del CCNL.
- H Dall'01/06/2011 dovrà, di conseguenza aggiornarsi, in tal senso, la tabella dell'art. 127 del CCNL e la Sintesi Contrattuale dell'Allegato 4.


Letto, confermato e sottoscritto
Roma, 27 maggio 2011

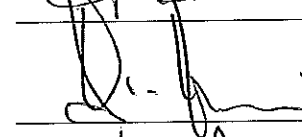
S.A.C.I.

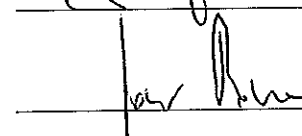
(Sindacato Amministratori
Condominiali ed Immobiliari)

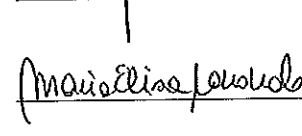

Antonina Pizzanti


Giuseppe De Filippo


Ireneus Tenore

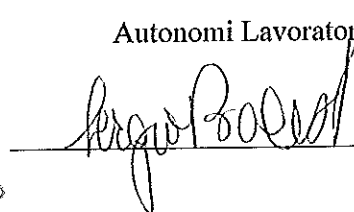

Di Domenico Vincenzo


Franco Pizzanti


Maria Elisa Pizzanti

FE.NA.S.A.L.C.

(Federazione Nazionale Sindacati
Autonomi Lavoratori Commercio)


Sergio Bolettrici


Cerio-Cario

SINTESI CONTRATTUALE

Il S.A.C.I., tenuto conto delle modifiche contrattuali intervenute, della disdetta anticipata del CCNL e della sua applicazione fino alla naturale scadenza per accordo tra la sola Federazione Sindacale (Fe.Na.S.A.L.C.) e datoriale (S.A.C.I.) di categoria, al solo fine di dare agli Operatori ed ai Consulenti del Lavoro uno strumento sintetico che agevoli l'applicazione del CCNL, ha predisposto la seguente "Sintesi Contrattuale".

Tabella 1: Note generali

AMBITO D'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. E LIMITI NUMERICI	
Dal 01/11/2009 al 31/10/2012	
Parti stipulanti datoriali	S.A.C.I.
Parti stipulanti sindacali	FE.NA.S.A.L.C.; C.I.S.A.L.;
Sfera d'applicazione: Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato, tra i Datori di lavoro delle varie tipologie degli Studi Professionali d'Amministratori Condominiali ed Immobiliari o delle Società di servizi professionali alla proprietà immobiliare, ed il loro personale dipendente e/o amministrativo, con estensione a tutte quelle attività similari che possono essere annoverate nel settore.	

Tabella 2: Retribuzione in vigore dal 01/11/2010 (Art. 38 del CCNL)

Livelli	Paga Base	Contingenza	PBNC
Quadro	1.408,15	541,85	1.950,00
I	1.111,17	538,83	1.650,00
II	966,15	533,85	1.500,00
III	771,72	528,28	1.300,00
IV	675,51	524,49	1.200,00
V	577,82	522,18	1.100,00
VI	504,75	517,25	1.022,00

Tabella 3: Maggiorazioni orarie sulla PBNM

Descrizione	Maggiorazione PBNM*
Lavoro ordinario (art. 50, 51, 52 del CCNL):	
a. Ordinario festivo	10%
b. Ordinario notturno**	15%
c. Ordinario festivo notturno	20%
Lavoro straordinario (art. 53 del CCNL):	
a. Straordinario entro le 48 ore settimanali	15%
b. Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	25%
c. Straordinario diurno festivo	35%
d. Straordinario notturno	40%
e. Straordinario notturno festivo	50%
Lavoro discontinuo (art. 47 del CCNL):	
a. Ordinario fino a 48 ore settimanali	nessuna
b. Straordinario dalla 48° alla 56° ora settimanale	10%

c. Straordinario eccedente la 56° ora settimanale	20%
Lavoro parziale (art. 59 del CCNL):	
a. Variazione tempestiva prestazione a tempo parziale	5%
b. Supplementare (fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro)	15%
c. Supplementare nel tempo verticale	20%
Banca delle Ore (art. 116 del CCNL):	
a. Intensificazione	10%
b. Accredito (10% all'atto dell'intensificazione e 10% all'atto della cessazione)	20%
c. Retribuzione (10% all'atto dell'intensificazione e 20% alla liquidazione)	30%
d. Indennità minor preavviso:	
• Da 72 a 24 ore;	0,20 euro/ora
• Da 24 a 0 ore.	0,40 euro/ora

* maggiorazioni da effettuarsi sulla PBNM -- Tabella 2 del presente Accordo

** per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00

Tabella 4: Suddivisione dell'Apprendistato in periodi (Art. 67 del CCNL)

Livelli	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
1°	72	20	20	32
2°	72	20	20	32
3°	66	20	20	26
4°	60	20	20	20
5°	48	12	18	18

Tabella 5: Inquadramento e trattamento economico dell'apprendista (Art. 68 del CCNL)

RETRIBUZIONI APPRENDISTI*			
Livelli	PRIMO PERIODO	SECONDO PERIODO	TERZO PERIODO
I	III livello PBNM	II livello 95% PBNM	II livello PBNM
II	IV livello PBNM	III livello 95% PBNM	III livello PBNM
III	V livello PBNM	IV livello 95% PBNM	IV livello PBNM
IV	VI livello PBNM	V livello 95% PBNM	V livello PBNM
V	VI livello 90% PBNM	V livello 90% PBNM	V livello 95% PBNM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Tabella 6: Indennità sostitutiva in mancanza di contrattazione di 2° livello (Art. 129 del CCNL)

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	INDENNITA' SOSTITUTIVA IN MANCANZA DI CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO DAL 01/01/2010
Quadri	78,00 Euro
1° Livello	66,00 Euro
2° Livello	60,00 Euro
3° Livello	52,00 Euro
4° Livello	48,00 Euro
5° Livello	44,00 Euro
6° Livello	42,00 Euro

L'importo è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° Livello.

Tabella 7: Classificazione del personale (Art. 33 e 34 del CCNL)

INQUADRAMENTO	
Quadri	Appartengono alla categoria dei Quadri, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dello Studio nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, con delega formale delle responsabilità, facoltà autonoma di spesa e firma degli atti.
1° Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive ad alto contenuto professionale e con uno specifico contributo al generale andamento dell'attività, che in possesso di elevate conoscenze tecniche e professionali, comunque acquisite, svolgono, per l'intero Studio, continuativamente ed in completa autonomia e con le specifiche deleghe di poteri e di firma, compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo.
2° Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in completa autonomia funzionale e con le specifiche deleghe di poteri e di firma, svolgono attività professionali, con conoscenze comunque acquisite, anche con funzioni di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che in completa autonomia gestiscono i contatti con i clienti e la soluzione dei problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali dello Studio.
3° Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività tecniche o amministrative di elevato concetto, operativamente autonome, con specifica delega settoriale di poteri e di firma, che comportino particolari, complesse e specifiche conoscenze ed esperienze tecnico-professionali, comunque acquisite.
4° Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono in autonomia operativa più compiti che richiedano specifiche conoscenze tecniche e/o amministrative e particolari capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite.
5° Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori d'ordine per la cui esecuzione sono richiesta normali conoscenze specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite.
6° Livello	Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che comportino il possesso di semplici conoscenze pratiche di carattere ausiliario od operazioni d'ordine.

M

R

W

S

D

Tabella 8: Esempificazioni e profili della classificazione del personale (Art. 34 del CCNL)

ESEMPLIFICAZIONI E PROFILI	
1° Livello	1. Collaboratore che, in completa autonomia, sia preposto alle funzioni tecniche ed amministrative dello Studio (autorizzazioni, concessioni, stesura dei contratti, scelta e gestione di fornitori ed appalti) e al coordinamento e controllo dei dipendenti o autonoma gestione delle attività esterne (rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie nei condomini, sicurezza cantieri, ecc) 2. Altri profili di valore equivalente non compresi nelle suddette esemplificazioni.
2° Livello	1. Capo ufficio 2. Responsabile di settore 3. Progettisti che operando in completa autonomia, sviluppano soluzioni di manutenzioni e recupero, stendono i relativi contratti di appalto, ne seguono l'aggiudicazione 4. Altri profili di valore equivalente non compresi nelle suddette esemplificazioni.
3° Livello	1. Analista e programmatore informatico che operi in completa autonomia 2. Contabili di concetto che operano in completa autonomia, con specifica delega di poteri e di firma, ivi compresa per le operazioni bancarie 3. Disegnatori che effettuano rilievi dal grezzo, progettazione di soluzioni di manutenzione e recupero e seguono l'intera esecuzione dell'opera 4. Altri profili di valore equivalente non compresi nelle suddette esemplificazioni.
4° Livello	1. Segretari unici con cumulo di mansioni d'ordine che tengono anche contatti informativi con la clientela ed i fornitori 2. Cassiere con stesura ed imputazione della prima nota, estratti conto banche fornitori 3. Impiegati che, con utilizzo coordinato dei programmi di "office automation" e di tutta la strumentazione informatica d'ufficio, svolgono, in condizioni di autonomia operativa, compiti specifici quali: a) addetti alla preparazione assemblee (convocazioni, ordini del giorno, verbalizzazioni) ed ai conseguenti rapporti con i clienti; b) addetti alle riparazioni millesimali ed imputazioni e/o alla lavorazione dei rendiconti periodici e dei budget di gestione 4. Operai specializzati che effettuano in autonomia operativa interventi tecnici di riparazione e/o manutenzione sugli impianti e/o apparecchiature di Studio e/o condominiali, anche approntando e conservando la relativa documentazione 5. Altri profili di valore equivalente non compresi nelle suddette esemplificazioni.
5° Livello	1. Addetti all'imputazione dati al videoterminale 2. Addetti alla segreteria e/o servizi esterni e al disbrigo di commissioni, presso enti, istituti ed uffici pubblici e privati 3. Addetti/e alla compilazione e registrazione di schede e situazioni (scadenze, manutenzioni, pagamenti, ecc) e tenuta di estratti conto dei clienti 4. Addetti alla compilazione di schede, registri o repertori obbligatori 5. Operai che effettuano con apporto di specifica competenza gli interventi richiesti su impianti e/o apparecchiature condominiali, compilando l'eventuale modulistica richiesta 6. Addetti alla conduzione/controllo di piscine condominiali, bagnini, addetti alla disciplina dei bagnanti 7. Altri profili di valore equivalente non compresi nelle suddette esemplificazioni.
6° Livello	1. Fattorino 2. Addetti alla fotocopiatura di documenti, alla fascicolazione di testi ed altre operazioni esecutive interne allo Studio 3. Operai addetti ad operazioni comuni quali pulizie, anche con mezzi meccanici, sfalcio dell'erba, funzioni di attesa, guardiania o custodia ed altre simili mansioni 4. Altri profili di valore equivalente non compresi nelle suddette esemplificazioni.

Tabella 9: Disciplina per i Quadri (Art. 35 del CCNL)

DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI	
Orario a tempo parziale	Assunzione a tempo indeterminato parziale con il limite di 16 ore mensili. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di almeno 4 ore.
Assegnazione della qualifica	Assegnazione della qualifica al lavoratore dipendente alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 150 giorni di effettiva prestazione lavorativa e, comunque, al compiersi di 180 giorni di calendario.
Polizza assicurativa	Polizza assicurativa a carico del datore per situazioni connesse con l'esercizio delle funzioni lavorative svolte, non causate da colpa grave o dolo del Quadro.

Tabella 10: Sintesi parte normativa

Scatti d'anzianità Art. 130	<p>Il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali. L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno del mese successivo alla data d'assunzione ed in tale data il dipendente deve aver compiuto al 18° anno d'età e non essere apprendista. Gli importi sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quadri → 21,50 Euro - 1° Livello → 18,00 Euro - 2° Livello → 16,50 Euro - 3° Livello → 14,00 Euro - 4° Livello → 13,00 Euro - 5° Livello → 12,00 Euro - 6° Livello → 11,00 Euro
Divisori Art. 129	<p>Orario: 176 (con orario normale di lavoro di 40 ore); 182 (con orario normale di lavoro di 42 ore); 186 (con orario normale di lavoro di 45 ore); 200 (con orario normale di lavoro di 48 ore). Giornaliero: 26</p>
Mensilità contrattuali	13 (tredici)
Tredicesima Art. 128	<p>Pari ad una mensilità della Retribuzione di Fatto da erogare in occasione delle feste natalizie. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso d'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso lo Studio. I mesi non integralmente lavorati determineranno il riconoscimento delle corrispondenti quote giornaliera.</p>
Trasferta Art. 131	<p>Trasferta. Permanenza per l'intero orario normale giornaliero di lavoro ad almeno 70 Km dalla sede di lavoro o, comunque, in un luogo raggiungibile in un tempo normale superiore ad un'ora. Rimborso spese effettive (il ristoro delle spese sostenute dal lavoratore in nome e per conto del datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale). Diaria giornaliera pari a 1/52° della P.B.N.M. Se è stato utilizzato il mezzo di trasporto del lavoratore dipendente deve essere corrisposto a titolo di rimborso di tutte le spese ed i costi di trasporto sostenuti, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI. Il compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI comprende, convenzionalmente, anche il rischio conseguente a danni al mezzo a causa d'incidente.</p>
Periodo di prova	<ul style="list-style-type: none"> - Quadri → 180 giorni - 1° Livello → 150 giorni

M

[Handwritten signatures]

<p>Art. 45</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2° Livello → 135 giorni - 3° e 4° Livello → 90 giorni - 5° Livello → 60 giorni - 6° Livello → 30 giorni <p>Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto, da ambo le Parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.</p> <p>Superato il periodo di prova, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.</p>
<p>Orario di lavoro Art. 46</p>	<p>40 ore settimanali di norma 8 giornaliere distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p>La durata massima settimanale è di 77 ore, con il tetto di 48 ore medie settimanali (ordinarie e straordinarie) calcolata su un periodo di 12 mesi.</p> <p>Giornata festiva → maggiorazione del 10% della P.B.N.C.O.;</p> <p>Orario notturno → maggiorazione del 15% della P.B.N.C.O.;</p> <p>Orario notturno festivo → deve essere maggiorato del 20% della P.B.N.C.O.</p> <p>Per occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, portinai, fattorini, uscieri, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale sull'interpretazione contrattuale), la durata normale settimanale è di 48 ore ordinarie con il tetto massimo di 60 ore (ordinarie e straordinarie) calcolata nell'arco di 12 mesi; superate le 48 ordinarie, le prime 8 ore straordinarie sono maggiorate al 10%, le ore eccedenti al 20%.</p> <p>Il personale direttivo, Quadri ed Impiegati di 1° e di 2° Livello, non sono soggetti a limitazioni d'orario poiché caratterizzato da responsabilità di direzione tecnica e/o amministrativa ed autonomia operativa ed organizzativa.</p> <p>La P.B.N.C. del personale direttivo già comprende la retribuzione d'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 32 ore mensili); superato tale limite, il lavoro straordinario eccedente o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.</p>
<p>Lavoro a tempo parziale Art. 59</p>	<p>Può essere: orizzontale (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorativi); verticale (prestazione a tempo pieno svolta solo in alcuni giorni della settimana, mese od anno); misto (una combinazione delle due tipologie precedenti).</p> <p>L'orario lavorativo può essere modificato con preavviso di 5 giorni ed una maggiorazione retributiva del 5% della P.B.N.C.O.</p> <p>Lavoro supplementare: può essere effettuato fino al tetto del 25% dell'orario lavorativo annuo normale, o entro i limiti dell'orario a tempo pieno, con una maggiorazione del 15%.</p> <p>Nel caso di tempo parziale verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero od ai giorni pattuiti, maggiorando la prestazione del 20%.</p> <p>La prestazione individuale sarà fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 16 ore, nel caso d'orario ridotto settimanale; b. 64 ore, nel caso d'orario ridotto mensile; c. 532 ore, nel caso d'orario ridotto annuale.
<p>Lavoro straordinario Art. 53</p>	<p>Le maggiorazioni sulla P.B.N.C.O. sono le seguenti:</p> <p>15% per il lavoro supplementare e dalla 41a alla 48a ora settimanale - 25% dalla 48a ora settimanale - 35% per le ore festive diurne - 40% per le ore notturne - 50% per le ore notturne festive.</p>
<p>Riposo giornaliero Art. 108</p>	<p>Riposo giornaliero di almeno 11 ore; tale disposizione può essere derogata per:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cambio del turno; 2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature; 3. manutenzioni svolte presso terzi;

M

Handwritten signature



Handwritten signature

Handwritten signature

	<p>4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;</p> <p>5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;</p> <p>6. studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;</p> <p>7. vigilanza degli impianti e custodia;</p> <p>8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari, nel senso che abbiano una cadenza plurimensile, per i soli addetti alle operazioni.</p> <p>In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, si garantisce un riposo minimo continuativo di 9 ore, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 20 giorni lavorativi per anno solare.</p>
Riposo settimanale Art. 109	<p>Un riposo settimanale di 24 ore ogni 7 giorni, oltre al riposo giornaliero.</p> <p>In caso di rinvio del riposo oltre il 7° giorno, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di 5 Euro per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massimo 2 settimane/mese e 20 settimane/anno).</p>
Banca delle ore Art. 116	<p>Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:</p> <ol style="list-style-type: none"> intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione (superare l'orario ordinario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane, accreditando le ore eccedenti nelle Banca delle ore con il pagamento di una maggiorazione del 10%); recuperare mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione (ridurre l'orario ordinario contrattuale settimanale sino ad un minimo di 32 ore, per un massimo di 24 settimane usufruendo delle ore accreditate nella Banca delle ore senza riconoscere alcuna maggiorazione); ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione (nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore quale passivo nel conto della Banca delle ore senza il riconoscimento di alcuna maggiorazione. <p>Il saldo massimo potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o del datore di lavoro. Il regime è continuo, quindi, il saldo al 31 dicembre sarà riportato al 1° gennaio dell'anno successivo.</p> <p>In caso di cessazione il saldo della Banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di fine rapporto, con una maggiorazione del 20% (10% all'atto d'intensificazione e 10% all'atto della chiusura del rapporto).</p> <p>Su richiesta del lavoratore, e con accordo del datore, i saldi della Banca delle ore, a suo favore, potranno essere liquidati con un'ulteriore maggiorazione del 20%, per un totale, quindi, di 30% (10% all'atto di intensificazione e 20% alla liquidazione).</p> <p>La comunicazione di rarefazione o d'intensificazione dovrà essere data al lavoratore con un preavviso normale di 72 ore od, eccezionalmente, di 24 ore.</p> <p>La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del lavoratore a percepire le seguenti indennità:</p> <ol style="list-style-type: none"> da 72 a 24 ore: 0,20 centesimi all'ora di minore preavviso; da 24 a 0 ore 0,40 centesimi all'ora di minore preavviso. <p>Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici saranno proporzionati pro quota salvo le percentuali di maggiorazioni.</p> <p>Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del T.F.R.</p>
Ferie Art. 125	<p>28 giornate di calendario pari a 4 settimane (160 ore lavorative), comprensivi di sabati e domeniche. Le ferie maturano mensilmente pro quota di 13,33 ore per ciascun mese interamente lavorato. Compatibilmente con le esigenze dello Studio e dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro concordare un periodo di ferie pari a 31</p>

M

H. Vira

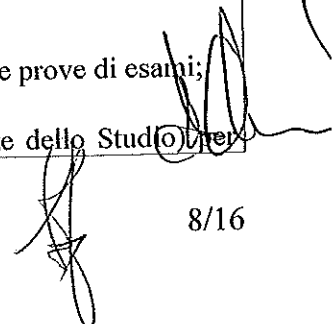
 

	<p>settimane e del lavoratore concordare la 4° settimana. Le ferie non potranno essere frazionate in più di 2 periodi.</p> <p>Richiamo in servizio: per indifferibili ragioni il datore potrà richiamare il lavoratore in servizio, salvo il diritto del lavoratore di completare il periodo di ferie, ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.</p> <p>La malattia, appositamente certificata, superiore a 5 giorni o in presenza di ricovero in struttura ospedaliera, sospende il godimento delle ferie, fatti salvi i casi in cui l'INPS o l'ASL accerti che il tipo di malattia è compatibile con il recupero delle energie, funzione propria della ferie. In caso di licenziamento o dimissioni al lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva del preavviso delle ferie maturate e non godute (in caso di mese non integralmente lavorato, il lavoratore maturerà le ferie pro quota rispetto alla misura mensile di 13,33 ore).</p>
Congedo matrimoniale Art. 122	Al lavoratore dipendente, non in prova, sarà concesso in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, nei quali decorre la normale retribuzione, escluso gli apprendisti che hanno diritto ad 80 ore di normale retribuzione. La richiesta di congedo deve essere presentata con anticipo di 15 giorni, ed entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.
Permessi sindacali Art. 9	12 ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per la partecipazione ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL. Per 8 ore le modalità d'utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione, le rimanenti 4 ore, saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle Parti Sociali. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.
Permessi retribuiti Art. 110	Concessi brevi periodi retribuiti di 4 o 8 ciascuno per complessive 48 ore annue da chiedere, salvo imprevedibilità ed urgenza, almeno con un giorno d'anticipo. Se tali permessi non sono usufruiti durante l'anno solare di maturazione, il lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva al saldo delle competenze di gennaio dell'anno successivo. I giorni d'assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni d'attività lavorativa.
Permessi per consultazioni elettorali Art. 110	Coloro che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali, i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, in occasione dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per la durata delle relative operazioni; i giorni d'assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni d'attività lavorativa.
Permessi non retribuiti Art. 111	Possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore l'anno, su richiesta del dipendente se sussistono documentate e gravi necessità personali e/o familiari. Nel decorso di tali periodi, il lavoratore, non matura, pro quota, la retribuzione diretta e differita.
Permessi straordinari retribuiti Art. 122	<ul style="list-style-type: none"> - 1 giorno per matrimonio di un figlio/a; - 2 giorni in caso di nascita od adozione; - 3 giorni in caso di decesso del padre o della madre, di un fratello o sorella, di un coniuge, di figli; - 1 giorno in caso di donazione di midollo osseo. <p>In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà concordare congedi retribuiti deducibili anche dai permessi retribuiti spettanti o dalla banca delle ore.</p>
Permessi di studio Art. 94	<p>I lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio, di vario genere, potranno accordarsi con il datore di lavoro sui seguenti benefici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze dello Studio, che agevoli la frequenza per la preparazione degli esami; - considerare la prestazione straordinaria non obbligatoria; - considerare come permessi retribuiti i giorni, documentati, delle prove di esami; - 10 giorni di permesso non retribuito nell'anno solare. <p>Congedo non retribuito: (compatibile con le inderogabili esigenze dello Studio)</p>

M

H

VERA



	<p>lavoratori con almeno 5 anni di servizio per 6 mesi nell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattie od altri congedi.</p>
<p>Maternità Art. 124</p>	<p>Astensione obbligatoria: 5 mesi (possibile proroga a 7 mesi dalla D.P.L. in caso d'attività faticose ed insalubri nel luogo di lavoro) con indennità dall'INPS all'80% della Retribuzione Media Giornaliera (R.M.G.)*, anticipata dal datore. Il periodo di congedo è computato all'anzianità di servizio. Può essere richiesto sia dalla madre (2 mesi antecedenti il parto, e 3 mesi successivi al parto) sia dal padre (in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino da parte della madre ed affidamento del bambino al padre).</p> <p>Astensione facoltativa: 10 mesi, in caso di un solo genitore, 11 mesi, se il padre usufruisce di 3 mesi, è corrisposta un'indennità dall'INPS al 30% della R.M.G., anticipata dal datore. Il periodo di godimento è entro gli 8 anni del bambino, nei quali superato il 3° anno, la prestazione è garantita se sono soddisfatti alcune condizioni di reddito. Il periodo di congedo è computato all'anzianità di servizio.</p> <p>Riposi giornalieri: permessi retribuiti, come ore lavorate con indennità INPS, anticipata dal datore di lavoro, di 2 ore se l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore, e di 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore. Tali permessi sono garantiti alla madre ed al padre (in caso in cui il figlio sia affidato al padre, la madre lavoratrice non se ne avvale, in casi d'oggettiva impossibilità della madre di accudire in neonato), durante il 1° anno di vita del bambino.</p> <p>Permessi per malattia: nessuna retribuzione, diritto d'assentarsi dal lavoro per la durata della malattia (fino a 3 anni del bambino), o 5 giorni lavorativi per ciascun genitore l'anno (dai 3 agli 8 anni del bambino). Durante tale periodo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie e mensilità differite.</p> <p>Madre gestante: permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche con retribuzione al 100% a carico del datore e previdenza al 100% come per la Retribuzione di Fatto. Il diritto è subordinato dalla necessità di eseguire gli esami solo in orario lavorativo e previa documentazione attestante la data e l'ora d'effettuazione.</p> <p>* R.M.G. Retribuzione Media Giornaliera: calcolata secondo i criteri dati dall'INPS.</p>
<p>Malattia Art. 127</p>	<p>Comunicazione al datore dell'assenza entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro. Trasmissione allo Studio, entro 2 giorni dall'inizio della malattia, del relativo certificato medico.</p> <p>Conservazione del posto: <i>Lavoratore fino a 2 anni d'anzianità</i> → mantenimento del posto fino a 6 mesi continuati o frazionati; <i>Lavoratore con oltre i 2 anni d'anzianità</i> → mantenimento del posto di lavoro fino a 6 mesi con incremento di una settimana per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite complessivo di 12 mesi nell'arco di 3 anni.</p> <p>Trattamento economico: indennità INPS → dal 4° al 20° giorno di malattia il 50% della R.M.G., dal 21° giorno di malattia il 66,66% della R.M.G. I primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti al 80% della P.B.N.C..</p> <p><i>Lavoratore fino a 2 anni d'anzianità</i> → ha l'integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 70% della P.B.N.C.;</p> <p><i>Lavoratore con oltre 2 anni d'anzianità</i> → ha l'integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 80% della P.B.N.C., (con esclusione delle voci legate alla presenza). Da suddetto istituto sono esclusi gli apprendisti e si rinvia alla sezione a loro dedicata, nella presente Tabella.</p>
<p>Malattia professionale Art. 127</p>	<p>Conservazione del posto: Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 9 mesi consecutivi.</p> <p>Trattamento economico: indennità INAIL → dal 4° al 90° giorno il 60% della R.M.G., dal 91° il 75% della R.M.G.</p> <p>Il giorno dell'inizio malattia professionale, è retribuito come fosse lavorato. <i>Dal 1° al 89° giorno</i> → integrazione del datore fino a garantire l'80% della P.B.N.C.;</p> <p><i>Dal 90° giorno</i> → integrazione del datore fino a garantire il 70% della P.B.N.C. Da suddetto istituto sono esclusi gli apprendisti e si rinvia alla sezione a loro dedicata,</p>

M

h
Wen

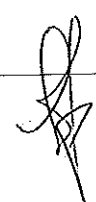
9/16

	nella presente Tabella.			
Infortunio professionale Art. 127	<p>Conservazione del posto: Diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea (data indicata nel certificato).</p> <p>Trattamento economico: indennità INAIL → dal 4° al 90° giorno d'infortunio il 60% della RMG, dal 91° giorno il 75% della RMG. Il giorno dell'infortunio è retribuito come fosse lavorato. Dal 1° al 89° giorno → l'80% della P.B.N.C. (con esclusione delle voci legate alla presenza); Dal 90° giorno → un'integrazione del 70% della P.B.N.C. Da suddetto istituto sono esclusi gli apprendisti e si rinvia alla sezione a loro dedicata, nella presente Tabella.</p>			
Infortunio extraprofessionale ed "in itinere" Art. 127	<p>Conservazione del posto: <i>Lavoratore fino a 2 anni d'anzianità</i> → mantenimento del posto di lavoro fino a 6 mesi continuati o frazionati; <i>Lavoratore con oltre 2 anni d'anzianità</i> → mantenimento del posto di lavoro per 6 mesi con incremento di una settimana per ciascun anno lavorato oltre il biennio con il limite di 12 mesi nell'arco di 3 anni.</p> <p>Trattamento economico: infortunio extraprofessionale indennità INPS → dal 4° al 20° giorno il 50% della R.M.G.; dal 21° giorno il 66,66% della R.M.G. Infortunio "in itinere" indennità INAIL → dal 4° al 90° giorno il 60% della R.M.G.; dal 91° il 75% della R.M.G. Il giorno dell'infortunio è retribuito come fosse lavorato. I primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti al 80%.</p> <p><i>Lavoratore fino a 2 anni d'anzianità</i> → integrazione della prestazione INPS o INAIL fino a garantire il 70% della P.B.N.C.; <i>Lavoratore con oltre 2 anni d'anzianità</i> → integrazione della prestazione INPS o INAIL fino a garantire il 80% della P.B.N.C., (con esclusione delle voci legate alla presenza). Da suddetto istituto sono esclusi gli apprendisti e si rinvia alla sezione a loro dedicata, nella presente Tabella.</p>			
Aspettativa per Malattia od Infortunio Art. 126	<p>Ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assenti per malattia od infortunio che ne facciano richiesta entro 7 giorni della scadenza del contratto contrattuale, è garantita un'aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio di 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto. Se entro 7 giorni dalla scadenza del periodo d'aspettativa, il lavoratore non si presenti è considerato dimissionario.</p> <p>Il lavoratore potrà richiedere un prolungamento del periodo d'aspettativa pari a 7,5 giorni per ogni anno lavorato, con il massimo di 3 mesi se esibisce regolari certificati medici che si tratti di malattie per le quali c'è la possibilità di ripresa del lavoro e che il periodo richiesto sia considerato senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio.</p>			
Preavviso Art. 139	Classificazione del personale	Fino a 4 anni d'anzianità	Fino 10 anni d'anzianità	Oltre 10 anni d'anzianità
	Quadri	60*	90*	120*
	1° e 2° Livello	45*	60*	90*
	3° e 4° Livello	30*	45*	60*
	5° Livello	15*	30*	45*
	6° Livello	10*	15*	30*
	* Giorni di calendario.			
Intervallo per la consumazione dei pasti Art. 121	La durata per la consumazione dei pasti va da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 2 ore. Il tempo è concordato tra Datore di lavoro e Lavoratore in base alle esigenze di servizio.			

M

R

WBA



Mansioni promiscue Art. 39	Il Lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, e le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la Retribuzione di Fatto. Se le mansioni di qualifica superiore siano svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza, il lavoratore percepirà un'indennità commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore ed al tempo mediamente dedicato nel mese alla mansione superiore.
Mutamento di mansioni Art. 40	Al Lavoratore che sia adibito, per almeno 1 mese, a mansione superiore, sarà riconosciuta la retribuzione della mansione superiore. Se l'esercizio si protrae oltre 3 mesi, il dipendente sarà inquadrato nella categoria superiore, salvo i casi in cui il mutamento di mansione sia dovuto alla sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.
Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) Artt. 140, 141, 142	Trattamento spettante al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto, determinato dalla P.B.N.C., gli aumenti periodici d'anzianità, retribuzioni "ad personam", indennità sostitutiva per mancanza di 2° contrattazione, tredicesima mensilità, pagamento ferie e festività non godute. Corrisposto all'atto di cessazione, tenendo conto dei tempi necessari per l'elaborazione, comunque non oltre i 30 giorni dalla scadenza del pagamento della retribuzione del periodo di paga in corso alla data di cessazione. Anticipazioni del T.F.R.: fino al 70% dell'importo per lavoratori con almeno 8 anni di servizio giustificata da necessità comprovate.

Tabella 11: Sintesi contrattuale tipologie di contratto

CONTRATTI	
Apprendistato Art. 63 - 81	1. Apprendistato per l'espletamento del Diritto-Dovere d'istruzione e formazione. Rivolto ai giovani ed adolescenti da 15 anni. Categoria d'inquadramento fino a 2 livelli inferiore, durata massima di 3 anni. *
	2. Apprendistato per l'acquisizione di un Diploma o Percorsi di Formazione. Rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni che siano in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore (anche 17enni, purché in possesso di una qualifica professionale). Categoria d'inquadramento fino a 2 livelli inferiore. *
	3. Apprendistato professionalizzante. Rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni che vogliono conseguire una qualificazione attraverso il lavoro. Categoria d'inquadramento fino a 2 livelli inferiore. Durata massima di 6 anni. * L'apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle ore e le prestazioni straordinarie entro il limite massimo di 1° ora giornaliera e 4 ore nella giornata di riposo (con il limite di 120 ore straordinario supplementari per anno solare, escluso l'eventuale tempo destinato alla formazione esterna all'orario di lavoro). Limite all'assunzione: lo Studio deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti. In caso di malattia od infortunio all'apprendista spetta: ▪ nei primi 2 periodi d'apprendistato: - dal 4° al 20° giorno il 10% della P.B.N.C.O.; - dal 21° al 180° giorno il 20% della P.B.N.C.O.;

	<p>▪ nel terzo periodo d'apprendistato, dal 4° giorno a tutto il periodo di malattia entro i limiti di comporta, il 30% della P.B.N.C.</p> <p>Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti "ad personam".</p> <p>* Per la retribuzione e la suddivisione dell'apprendistato in periodi si rinvia alle Tabelle 2 e 5 della presente Sintesi.</p>
Lavoratori di I° assunzione o Destinatari di qualifica superiore Art. 37	<p>Neo assunti a tempo indeterminato, con più di 29 anni, destinati al V° e IV° livello.</p> <p>Inquadramento al livello inferiore per i seguenti periodi d'effettivo lavoro:</p> <p>V Livello → inquadramento al VI Livello per 12 mesi (in assenza di documentata pregressa esperienza nella mansione);</p> <p>IV Livello → inquadramento al V Livello per 24 mesi oltre il periodo di prova;</p> <p>Superato il periodo di prova ed i termini massimi la progressione di carriera spettante non potrà essere posticipata.</p>
Contratti d'Inserimento Art. 96 - 105	<p>Giovani tra i 18 e i 29 anni; disoccupati di lunga durata, dai 29 ai 32 anni (si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che avendo perso il lavoro siano alla ricerca di un'altra occupazione da più di 12 mesi); lavoratori disoccupati con più di 50 anni; lavoratori di qualsiasi età che non abbiano lavorato o che siano disoccupati da almeno 2 anni; donne senza limiti di età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno al 20% rispetto a quello maschile o con un tasso di disoccupazione femminile superiore almeno al 10% quella maschile; persone affette da un deficit fisico, mentale o psichico. Ha una durata minima di 9 mesi e massima di 18 mesi, per i disabili psico-fisici la durata può pattuirsi fino a 3 anni; il superamento del limite trasforma automaticamente il contratto d'inserimento in contratto dipendente a tempo indeterminato.</p> <p>E' indispensabile un progetto individuale d'inserimento con la necessaria formazione.</p> <p>La categoria di inquadramento può essere inferiore fino a 2 livelli rispetto un lavoratore qualificato, si applica la disciplina dei contratti a tempo determinato.</p> <p>Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro dovrà aver mantenuto il 40% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti, sempre che su detto periodo sia scaduto più di 1 contratto. Sono esclusi dal limite del 40%: i dimessi; i licenziamenti per giusta causa; i lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto a tempo indeterminato; i lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova; i contratti non trasformati a tempo indeterminato nel numero massimo di 2.</p> <p>La percentuale di lavoratori assunti con contratto d'inserimento non può superare il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, con meno un lavoratore ed arrotondamento superiore.</p>
Telelavoro Art. 82 - 93	<p>Lavoro a distanza attraverso sistemi informatici e rete di comunicazione tra l'Azienda ed il Telelavoratore. Può essere domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore); mobile (attraverso apparecchi portatili); remotizzato o a distanza (in appositi telecentri); misto (parte della prestazione è svolta nell'Azienda). Può svolgersi a tempo pieno ed indeterminato, a tempo parziale e determinato.</p> <p>La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione sono, proquota, a carico del telelavoratore solo in caso di un suo recesso non motivato entro 3 anni od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, salvo che il recesso sia determinato da inadempimento del datore.</p>
Contratti a tempo determinato Art. 54 - 57	<p>Atto scritto con apposizione del termine. È consentito nei casi:</p> <ol style="list-style-type: none"> incrementi d'attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee di servizi; punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non siano possibili evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi, indicanti i fatti specifici che determinano il termine; esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria dell'ufficio, degli impianti e dei

M

L

W

Handwritten signature

C.E.D.;

- e. attività stagionali come definite al punto c) dell'articolo 55 del presente C.C.N.L., ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- f. nelle fasi d'avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, per fase d'avvio di nuove attività s'intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase d'avvio di nuove attività s'intende, altresì, quella d'avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218;
- g. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui lo Studio sia tenuto alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione. In tali casi l'assunzione potrà eccedere di 30 giorni (fino al V livello) o di 60 giorni (dal IV livello) il momento finale ed iniziale dell'assenza del lavoratore da sostituire. Una permanenza eccedente i termini finali di cui sopra determinerà i medesimi oneri del superamento del termine nel contratto a tempo determinato;
- h. sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001;
- i. utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello d'inquadramento o durata dell'incarico) con contratto d'inserimento o d'apprendistato;
- j. fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
- k. sperimentazione, per un periodo massimo di 6 mesi, di nuovi modelli d'orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

La durata massima del contratto è di 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, superato tale periodo il contratto si considera a tempo indeterminato, salvo i casi di deroga "assistita" nei quali, superati i 36 mesi, si potrà stipulare un ulteriore contratto di 12 mesi attraverso la D.P.L. e con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

La successione dei contratti non trova applicazione per le esigenze definite dello Studio, purché indicato nel contratto individuale, quali le iniziative promo-publicitarie. In tali periodi è possibile ricorrere al contratto a tempo determinato con una durata complessiva di 6 mesi per ogni lavoratore, comprese le eventuali proroghe, all'interno dello stesso ciclo d'attività stagionale.

Le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto. Alla scadenza del contratto sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto previsto dal presente C.C.N.L.

Tabella 12: Sintesi sui contratti di lavoro particolari

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO											
Somministrazione di lavoro a tempo determinato Art. 25	<p>Si può ricorrere alla Somministrazione di lavoro nei seguenti casi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. punte di più intense attività alle quali non si può far fronte con i normali assetti organizzativi; 2. per esecuzione di un'opera o un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali; 3. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale; 4. per l'esecuzione di servizi correlati alle stagioni od ai luoghi di villeggiatura estiva o invernale. <p>Lo Studio deve comunicare all'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce e all'E.R.B.O.A. il numero dei contratti, la loro durata, la qualifica dei lavoratori interessati ed il numero dei lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.</p> <p>Il rapporto tra i lavoratori dipendenti e i lavorati somministrati è il seguente:</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>L. dipendenti</u></td> <td style="text-align: center;"><u>L. somministrati</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Da 0 a 5 →</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Da 6 a 10 →</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Da 11 a 15 →</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Da 16 a 30 →</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </table>	<u>L. dipendenti</u>	<u>L. somministrati</u>	Da 0 a 5 →	2	Da 6 a 10 →	3	Da 11 a 15 →	4	Da 16 a 30 →	5
<u>L. dipendenti</u>	<u>L. somministrati</u>										
Da 0 a 5 →	2										
Da 6 a 10 →	3										
Da 11 a 15 →	4										
Da 16 a 30 →	5										
Lavoro Intermittente Art. 27	<p>Per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per alcuni casi di lavoro straordinario (guardiani, personale di sorveglianza, addetti a centralini telefonici privati e fattorini); per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni, lavoratori con più di 45 anni iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento e pensionati (nei Fine settimana, Ferie Estive, Natalizie e Pasquali).</p> <p>Il lavoratore, nei casi sopraelencati, si mette a disposizione dello Studio, ricevendo un'indennità di disponibilità (non può essere inferiore al 20% della P.B.N.C.), per essere stato in attesa dell'eventuale chiamata del Datore di lavoro. Il trattamento economico è proporzionato all'effettiva prestazione lavorativa resa dal lavoratore. Il preavviso non può essere inferiore a 18 ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa; termini più ridotti potranno essere concordati erogando un'indennità di minor preavviso di 0,50 Euro per ogni ora di riduzione.</p>										
Lavoro Ripartito Art. 31	<p>2 lavoratori, alternandosi, garantiscono un'unica prestazione di lavoro. La retribuzione sarà proporzionata all'effettivo lavoro svolto dai singoli.</p> <p>Le dimissioni di un lavoratore comportano l'estinzione del contratto di lavoro, salvo i casi in cui il lavoratore superstite si prenda in carico l'intera prestazione lavorativa o proponga un nuovo candidato sostituto.</p> <p>Il datore di lavoro deve comunicare all'Ente Bilaterale, alle R.S.A. e all'OO.SS. il ricorso al lavoro ripartito.</p>										

Tabella 13: Sintesi contributi percentuali En. Bi. F.

Contributo Mensile 2,2% per 13 mensilità della P.B.N.C.M.

Prestazione	Contributo datore	Contributo lavoratore	Contributo totale
Contrattuali Confederali	0,3%	0,1%	0,4%
S.A.C.I.	0,2%	-	0,2%

M

K

WCA



Organismi Bilaterali Federali Nazionali	0,6%	0,2%	0,8%
Commissioni Paritetiche Regionali/Provinciali	0,6%	0,2%	0,8%
Totale	1,7%	0,5%	2,2%

Tabella 14: Una Tantum da erogare a giugno 2012 (ai lavoratori retribuiti ai minimi* e presenti in tutti i 12 mesi del 2011).

Livelli	Importo annuale <i>Una Tantum</i>
Quadro	1.170,00
I°	990,00
II°	900,00
III°	780,00
IV°	720,00
V°	660,00
VI°	613,20

* verificare se eventuali voci retributive eccedenti al minimo siano o meno ostantiva all'erogazione dell'Una Tantum.

Roma, 27 maggio 2011

Letto, confermato e sottoscritto

S.A.C.I.

(Sindacato Amministratori
Condominiali ed Immobiliari)

