

43<sub>b</sub>

**"CONTRATTO COLLETTIVO"**  
NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA

**Studi Professionali**

Accordo di rinnovo 12 maggio 1983

Valido dall'1-6-1983 al 31-12-1985

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Edizioni GièRie

**"CONTRATTO COLLETTIVO"**  
NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA

**Studi Professionali**

Accordo di rinnovo 12 maggio 1983

Valido dall'1-6-1983 al 31-12-1985

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

## VERBALE DI ACCORDO

*Oggi 12 maggio 1983 in Roma presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Dott. FAUSTO MEDAGLIA Direttore di divisione in servizio presso la Div. VIII RR.LL.*

### TRA

— *la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO (FILCAMS - CGIL), rappresentata da Piero Marconi;*

— *la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI, AFFINI E DEL TURISMO (FISASCAT - CISL) rappresentata da Salvatore Falcone;*

— *la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO, COMMERCIO E SERVIZI (UILCTUC - UIL) rappresentata da Diègo Di Pierro;*

— *con la partecipazione di una delegazione unitaria dei lavoratori del Settore da una parte*

### E

— *la FEDERARCHITETTI;*

— *il SINDACATO NAZIONALE UNITARIO BIOLOGI LIBERI PROFESSIONISTI;*

— *la ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO;*

— *la FEDERAZIONE NAZIONALE SINDACATI CONSULENTI DEL LAVORO;*

— *la FEDERAZIONE NAZIONALE LIBERE ASSOCIAZIONI DOTTORI COMMERCIALISTI;*

— *il SINDACATO NAZIONALE DOTTORI COMMERCIALISTI;*

— *il SINDACATO NAZIONALE GEOLOGI PROFESSIONISTI;*

— *il SINDACATO NAZIONALE ITALIANO GEOMETRI LIBERI PROFESSIONISTI;*

— *il SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO MEDICI ITALIANI;*

— *la ASSOCIAZIONE ITALIANA PATOLOGI CLINICI;*

— *la FEDERNOTAI;*

- l'ASSOCIAZIONE UNITARIA AVVOCATI;
- la ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE ITALIANA MEDICI OCULISTI;
- il SINDACATO NAZIONALE PERITI INDUSTRIALI;
- il SINDACATO NAZIONALE RAGIONIERI LIBERI PROFESSIONISTI;
- l'ISTITUTO NAZIONALE REVISORI UFFICIALI DEI CONTI;
- il SINDACATO NAZIONALE VETERINARI LIBERI PROFESSIONISTI;

*congiuntamente assistite dalla* CONFEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA LIBERI PROFESSIONISTI (CONSILP) *rappresentata dal dott. Paolo Nasti e* LA FEDERAZIONE SINDACATI AVVOCATI E PROCURATORI ITALIANI (FESAPI) *rappresentata dall'Avv. Mario Besana*

#### VISTO

*il contratto collettivo Nazionale di lavoro dei dipendenti studi professionali stipulato a Roma il 20 dicembre 1978 dalle stesse parti*

## SI E' STIPULATO

il seguente accordo di rinnovo del C.C.N.L. 20 dicembre 1978.

1) Con le decorrenze di seguito indicate i minimi tabellari risultano così fissati:

dall'1-1-1983:

1° livello . . . . .	L. 450.000
2° livello . . . . .	» 350.000
3° livello . . . . .	» 300.000
4° livello . . . . .	» 280.000
5° livello . . . . .	» 255.000

dall'1-1-1984:

1° livello . . . . .	L. 480.000
2° livello . . . . .	» 370.000
3° livello . . . . .	» 310.000
4° livello . . . . .	» 290.000
5° livello . . . . .	» 265.000

dall'1-1-1985:

1° livello . . . . .	L. 530.000
2° livello . . . . .	» 415.000
3° livello . . . . .	» 350.000
4° livello . . . . .	» 320.000
5° livello . . . . .	» 280.000

2) Per quanto concerne l'indennità di contingenza, le parti conven-gono di adottare l'accordo interconfederale del Settore Commercio, rela-tivamente al meccanismo di variazione e ai valori dei punti;

*Si dà atto che alla data di entrata in vigore del contratto (1-6-1983) l'indennità di contingenza ha i seguenti valori:*

<i>qualificati . . . . .</i>	<i>L. 402.269</i>
<i>minori anni 18 . . . . .</i>	<i>» 362.030</i>
<i>apprendisti . . . . .</i>	<i>» 301.732</i>

*3) Dalla data di entrata in vigore del contratto (1-6-1983) la misura delle ferie viene elevata a 28 giorni di calendario, fermo restando le modalità già previste.*

*4) Le parti convengono che a partire dall'1-7-1984 verrà attuata una riduzione dell'orario annuale di lavoro di 20 (venti) 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.*

*5) Il nuovo C.C.N.L. decorrerà dall'1-6-1983, salve le diverse decorrenze specificate, e scadrà il 31-12-1985.*

*6) A tutti i lavoratori in forza alla data dell'1-6-1983 verrà corrisposta una tantum di L. 18.000 lorde.*

*7) Le parti si incontreranno entro il 15-10-1983 per procedere alla stesura del nuovo testo contrattuale.*

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Oggi 20 dicembre 1978

Alla presenza del Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale On.le Prof. Vincenzo Scotti e dal Consigliere di Cassazione dott. Peppino Niutta in rappresentanza del Ministero di Grazia e Giustizia, si sono incontrati i rappresentanti delle sottoelencate organizzazioni sindacali per approvare e sottoscrivere il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti degli studi professionali, stipulato con la collaborazione e mediazione del Direttore della Divisione VIII della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro, Dr. Mario Messina.

### PERTANTO TRA

— la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS - CGIL) rappresentata dal Segretario generale Sig. Domenico Gotta, dal Segretario generale aggiunto Sig. Gilberto Pascucci, dai Segretari nazionali Sigg. Franco Della Rosa, Roberto Di Gioacchino, Gastone Malaguti, M.T. Valugani e dai Sigg. Luigi Piacenti e Romolo Vivarelli dell'Ufficio Sindacale della FILCAMS, assistiti dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) nella persona del Segretario generale aggiunto Sig. Agostino Marianetti;

— la Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT - CISL) rappresentata dal Segretario generale Sig. Leonardo Romano, dal Segretario generale aggiunto Sig. Tarcisio Carelli, dai Segretari nazionali Sigg. Angelo Buttarelli, Renato Di Marco, Maria Pantile, Antonio Michelagno-

li, Renato Perli, dal dirigente l'Ufficio Sindacale Sig. Salvatore Falcone, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dai Segretari confederali Sigg. Piero Merli Brandini e Roberto Romei;

— la Unione Italiana Lavoratori Turismo, Commercio e Servizi (UILTUCS - UIL) rappresentata dal Segretario generale Sig. Giovanni Gatti e dai Segretari nazionali Sigg. Giuseppe Bonello, Attilio Carroni, Renato Doni, Giovanni Gazzo, Sandro Sansoni, Parmenio Stroppa in unione con il proprio sindacato di categoria Unione Italiana Lavoratori Studi Artisti e Professionisti (UILSAP) rappresentato dai Sigg. Ulderico Marzoni, Ferruccio Piroli, Livio Cauduro, con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario nazionale Sig. Matteo Casadio;

— con la partecipazione di una delegazione unitaria dei lavoratori del settore da una parte e

— la Federarchitetti rappresentata dall'Arch. Carlo Daniele e Arch. Mino Mini;

— il Sindacato Nazionale Biologi Liberi Professionisti rappresentato dal Dott. Sergio Tomasini e Dott.ssa Maria Luisa Molin;

— la Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro rappresentata dai signori Giancarlo Bottaro, Paolo Papa, Guido Lasciari, Danilo De Matteis, Tiziano Casprini;

— la Federazione Nazionale Sindacati Consulenti del Lavoro rappresentata dal Dott. Carmelo Rainieri, Rag. Edo Gini, Dott. Mauro Porcelli, Rag. Settimio Fabbrini;

— la Federazione Nazionale Libere Associazioni Dottori Commercialisti rappresentata dal Dott. Giovanni Siano, Dott. Alfonso Bucciarelli, Dott. Michele Izzo, Dott. Giovanni Napodano, Erminio Dott. Tonon e Dott. Ubaldo Procaccini;

— il Sindacato Nazionale Dottori Commercialisti rappresentato dal Dott. Giancarlo Moro Visconti, Dott. Piero Barabino, Dott. Luigi Pezzi e Dott. Ottavio Rondo;

— il Sindacato Nazionale Geologi Professionisti rappresentato dal Dott. Andrea Maniscalco e Dott. Umberto Morelli;

— il Sindacato Nazionale Italiano Geometri Liberi Professionisti rappresentato dal Geom. Stefano Porta;

— il Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti Italiani rappresentato dall'Ing. Leo Calini, Ing. Giunio Capè, Ing. Giuseppe Noris;

— il Sindacato Nazionale Autonomo Medici Italiani rappresentato dal Dott. Giuseppe Messina e Dott. Piero Rossi;

— la Associazione Italiana Patologi Clinici rappresentata dal Dott. Vittorio Cavacceppi, Dott. Dante Giarnieri e Dott. Mario Pravatà.

## SI E' STIPULATO IL PRESENTE

### CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

#### Titolo I

#### SFERA DI APPLICAZIONE

##### Art. 1

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro 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, ragioniere, veterinari.*

Il presente CCNL è applicabile ai *revisori ufficiali dei conti*, solo in quanto datori di lavoro.

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente CCNL:

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 la 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 sovrintendendo alla intera attività dello studio con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa.



## II Livello

A questo livello appartengono i 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, nonché con eventuale responsabilità di uno o più settori dello studio che implichi coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti, quali:

— Analisti CED (Centri 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) - laureati 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 i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali 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 alla elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe - corrispondenti in lingue estere - programmatori meccanografici - addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali - terapeuti 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 all'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 di 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 laboratorio 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

ni 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

###### *Assunzione*

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

###### *Documentazione*

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 implicino 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

###### *Periodo di prova*

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 né 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

###### *Apprendistato*

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 purché in possesso di specifico diploma - terapisti di riabilitazione - segretari di concetto - presentatori di cambiali ex lege 349/1973 - infermieri professionali - tecnici di laboratori purché in possesso di specifico diploma - traduttori e interpreti - odontotecnici - tecnici radiologi - addetti alla elaborazione di computi metrico/estimativi - contabili di concetto

e primanotisti codificatori purché 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**

*Assunzione apprendisti*

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**

*Autorizzazione Ispettorato Lavoro per assunzione apprendisti*

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato 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**

*Durata periodo di prova*

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

**Art. 10**

*Periodo apprendistato effettuato presso altri studi*

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, purché 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**

*Obblighi datore lavoro*

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 perché 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, nei limiti 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**

*Doveri apprendista*

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 purché 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

##### *Diritti apprendista*

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

##### *Durata periodo apprendistato*

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 la 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 stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia la stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

#### Art. 15

##### *Estinzione rapporto di apprendistato*

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

##### *Rimando alle leggi vigenti in materia di apprendistato*

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espreso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione 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

*Orario di lavoro*

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 di lavoro 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.

Art. 18

*Lavoro fuori sede*

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

*Interruzione  
orario lavoro giornaliero*

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

*Lavoro straordinario*

Le mansioni di ciascun lavoratore devono 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 prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse. Lo 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

*Maggiorazione per prestazione  
lavoro straordinario*

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 40ª 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 maggiorazione 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.

#### Art. 22

##### *Liquidazione lavoro straordinario*

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 e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

#### Titolo VIII

#### RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

#### Art. 23

##### *Riposo settimanale e festività*

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 15 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.

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

##### *Trattamento previsto nei giorni di festività infrasettimanali*

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla legge 5-3-1977, 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.

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

##### *Ore di lavoro prestate nei giorni festivi*

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

##### *Ferie*

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. 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

##### *Frazionamento ferie*

E' in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal 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, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo, ad eccezione delle ferie aventi inizio il 1° e il 16° giorno del mese.

#### Art. 28

##### *Ferie in caso di licenziamento o dimissioni*

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 dodicesimi 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

##### *Irrinunciabilità delle ferie*

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

#### Art. 30

##### *Richiamo in servizio durante il periodo di ferie*

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 al rimborso delle spese necessa-

rie 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'articolo 26, si precisa che il lavoratore, per il servizio prestato dall'1-1-1978 al 31-12-1978, avrà diritto al trattamento di ferie nella misura di 4/12 del periodo di ferie in atto al 30-4-1978 e 8/12 di giorni 25 di calendario.

### Titolo X

#### Art. 31

##### *Assenze - Congedi e permessi*

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

##### *Congedi retribuiti*

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

##### *Permessi retribuiti per eventi familiari*

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 permesso 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 i dipendenti degli studi professionali.

Quest'ultima norma trae origine dalla volontà delle parti e pertanto non implica alcun riconoscimento della normativa contenuta nella legge 20-5-1970, n. 300.

### Titolo XI

#### Art. 34

##### *Chiamata alle armi*

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C. P.C. 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 eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dello studio professionale, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nella 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

##### *Diritti del lavoratore chiamato alle armi*

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 impiegate avrà diritto al trattamento previsto 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 da-

tore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato 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

#### Art. 36

##### *Missioni - Trasferte e trasferimenti*

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 corrisposta 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, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo,

il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere 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

##### *Trasferimenti di residenza*

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

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 o 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 missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 36 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia 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 sé e per le persone di famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio o 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 sé 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 sé e per i familiari a carico competenti 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

#### Art. 38

##### *Malattie e infortuni*

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

##### *Denuncia dipendenti all'Inam*

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare i propri dipendenti entro cinque 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, nonché la permanenza in servizio ogni sei mesi come richiesto dalle vigenti norme.

#### Art. 40

##### *Obblighi del lavoratore in caso di malattia*

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 il 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

##### *Assicurazione INAIL*

Gli studi professionali sono tenuti ad assicurare 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 lie-

ve 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 derivante 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 dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque 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 l'indennità prevista dalla legge.

#### Art. 42

##### *Conservazione del posto di lavoro durante la malattia*

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 delle 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

##### *Diritti del lavoratore durante il periodo di malattia*

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

a) alle prestazioni sanitarie dell'istituto nazionale per l'assicurazione 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'INAM ai sensi del D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304, e del Regolamento per le prestazioni INAM 10 aprile 1963;

c) a una integrazione delle indennità a carico dell'INAM 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 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione per i giorni dal 4° al 20°;

3) il 75% (settantacinque per cento) della normale retribuzione per i giorni dal 21° in poi.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INAM non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera b) del presente articolo, se l'indennità stessa è corrisposta dall'INAM 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 articoli 41 e 44, né 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 contratto stesso.

#### Art. 44

##### *Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia*

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 prolungata 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 intendano 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 accettazione 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

##### *Lavoratori affetti da tubercolosi*

A norma delle leggi vigenti in materia i lavoratori affetti da tubercolosi, che si

no ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle province e 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 quattro 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 dall'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

##### *Rimando alle leggi vigenti in materia di malattia e di infortuni*

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

#### Art. 47

##### *Gravidanza e puerperio*

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 bambino, 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 dalla quale risulti la 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 a) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa le relative indennità restano a completo carico dell'Istituto Na-

zionale per l'Assicurazione 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 4°.

#### Art. 48

##### *Periodo di riposo durante il puerperio*

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 articoli 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

##### *Benefici connessi al parto ed al puerperio*

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 te-

nuta 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 una 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

##### Art. 50

##### *Sospensione del lavoro*

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla 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

##### Art. 51

##### *Anzianità di servizio*

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

### Art. 52

#### *Anzianità convenzionale*

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuto, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché della 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 benemerenzia;

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 esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al lavoratore i propri 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

### Art. 53

#### *Passaggi di qualifica*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia 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 assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore 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 retribuzione 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 contingenza.

## Titolo XIX

### Art. 54

#### *Scatti di anzianità*

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 biennali, ognuno da calcolarsi nella misura del 3% (tre per cento) della paga base tabellare.

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata all'1-1-1978.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né 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 intervenute variazioni in aumento della paga base, in occasione del nuovo 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 arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso.

## Titolo XX

### Art. 55

#### *Trattamento economico*

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

- a) paga base tabellare;
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 54.

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 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

#### *Aumento di merito*

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dagli studi professionali, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini 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 30-11-1978 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 30-11-1978 risulti inferiore al minimo tabellare previsto per il proprio livello di appartenenza, il lavoratore conseguirà l'adeguamento a tale minimo a decorrere dall'1-12-1978.



Art. 57

*Prospetto paga*

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 nonché 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

*Retribuzione giornaliera  
e paga oraria*

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

Art. 59

*Mensilità supplementari*

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, e 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 mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Art. 60

*Premio ferie*

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 favoratori 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 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.

Titolo XXII

Art. 61

*Risoluzione del rapporto di lavoro*

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 C.C. 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.

#### Art. 62

##### *Simulazione di licenziamento*

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

##### *Nullità del licenziamento per matrimonio*

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 com-

ma 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

##### *Dimissioni per contrarre matrimonio*

In conformità della norma contenuta nel 4° comma dell'art. 1 della Legge 9-1-1963, 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 della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con la 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

##### *Termini di preavviso*

I termini di preavviso sono i seguenti:

	<i>fino a 5 anni di anzianità</i>	<i>oltre i 5 anni di anzianità</i>
— 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 di cui sopra hanno inizio al 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

#### Art. 66

##### *Mancato préavviso*

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una 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 lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tale 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

##### *Indennità di anzianità*

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 mensilità 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

#### Art. 68

##### *Norme disciplinari*

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

##### *Autorizzazioni e permessi*

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 straordinario.

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 di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

#### Art. 70

##### *Orario di lavoro*

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

##### *Mutamento della dimora*

E' dovere del personale di comunicare immediatamente allo studio ogni muta-

mento 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

##### *Provvedimenti disciplinari*

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 31 sulle assenze ingiustificate e dall'articolo 70 per i ritardi, l'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 dalla 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 Codice Civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché 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, Codice Civile.

#### Art. 73

##### *Procedimenti penali*

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedi-

mento 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 ottenuta 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

#### Art. 74

##### *Divise e attrezzi*

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

### Art. 75

#### *Commissione paritetica nazionale*

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 CCNL. La Commissione sarà costituita, su basi paritetiche, da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori da una parte e da 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

#### *Contributi sindacali*

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 UILTUCS-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 4-6-1973 numero 311. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi suddetti tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti in maniera paritetica.

Il contributo di cui sopra 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 UILTUCS-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, l'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti e la FEDERNOTAI, anche disgiuntamente, si riservano di aderire o meno all'istituto sopra descritto nella formazione di cui innanzi, ovvero di addivenire con FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-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

### Art. 77

#### *Trattenute contributi associativi*

Qualora non sussistano rilevanti impedimenti relativi alla 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

### Art. 78

#### *Condizioni di miglior favore*

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.

### Titolo XXVIII

#### Art. 79

#### *Decorrenza e durata del contratto*

Il presente contratto entra in vigore il 1° dicembre 1978 e scadrà il 30 aprile 1981, salvo le diverse decorrenze stabilite dagli artt. 26 (ferie) e 54 (scatti di anzianità) del presente contratto e dall'accordo per l'indennità di contingenza allegato al contratto stesso.

Ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

#### ALLEGATO 1

#### PAGA BASE TABELLARE IN VIGORE DALL'1-12-1978

Primo livello	L. 400.000
Secondo livello	» 300.000
Terzo livello	» 250.000
Quarto livello	» 230.000
Quinto livello	» 205.000

#### ALLEGATO 2

#### INDENNITA' DI CONTINGENZA

Dalla data di entrata in vigore del presente contratto e con decorrenza dall'1-5-1978 viene corrisposta al personale dipendente degli studi professionali una indennità di contingenza nelle seguenti misure:

A) I punti di contingenza scattati dall'1-5-1978 e che scatteranno sino al 30-4-1979, vanno calcolati in base ai seguenti valori-punto:

- L. 800 per il personale qualificato di età superiore ai 18 anni;
- L. 720 per il personale qualificato di età inferiore ai 18 anni;
- L. 600 per il personale apprendista.

B) I punti di contingenza che scatteranno dall'1-5-1979 al 30-4-1980 vanno calcolati in base ai seguenti valori-punto:

- L. 1.600 per il personale qualificato di età superiore ai 18 anni;
- L. 1.440 per il personale qualificato di età inferiore ai 18 anni;
- L. 1.200 per il personale apprendista;

C) I punti di contingenza che scatteranno dall'1-5-1980 in poi vanno calcolati in base ai seguenti valori-punto:

- L. 2.389 per il personale qualificato di età superiore ai 18 anni;
- L. 2.150 per il personale qualificato di età inferiore ai 18 anni;
- L. 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

Il Ministero del Lavoro, considerato che il settore realizza in questa circostanza il primo contratto collettivo nazionale di lavoro, invita la parte datoriale a corrispondere a tutti i lavoratori in servizio alla data 1-12-1978, a titolo di liberalità, la somma « una tantum » di L. 80.000.

Le parti accettano la proposta ministeriale.

#### DICHIARAZIONE DEL MINISTRO DEL LAVORO

In occasione della stipula del C.C.N.L. dei Lavoratori degli studi professionali, il Ministro del Lavoro On. Prof. Vincenzo Scotti, a richiesta delle OO.SS. dei lavoratori, ha dichiarato:

« Ferme restando le caratteristiche degli studi professionali, la comunicazione del Ministro del Lavoro contenuta nell'allegato 6 del CCNL del settore commercio del 25-9-1976 si intende estesa anche ai dipendenti di tali studi ».

## INDICE

Accordo Integrativo 8 marzo 1983 . . . . .	Pag. 3
--	--------

### *Titolo I - Sfera di applicazione*

Art. 1 - Sfera di applicazione . . . . . »	8
--	---

### *Titolo II - Classificazione del personale*

Art. 2 - Classificazione del personale . . . . . »	8
--	---

### *Titolo III - Assunzione*

Art. 3 - Assunzione . . . . . »	10
---------------------------------	----

Art. 4 Documentazione per l'assunzione . . . . . »	10
--	----

### *Titolo IV - Periodo di prova*

Art. 5 - Periodo di prova . . . . . »	10
---------------------------------------	----

### *Titolo V - Apprendistato*

Art. 6 - Apprendistato . . . . . »	10
------------------------------------	----

Art. 7 - Assunzione apprendisti . . . . . »	11
---	----

Art. 8 - Autorizzazione Ispettorato del Lavoro per assunzione apprendisti . . . . . »	11
---	----

Art. 9 - Durata periodo di prova apprendisti . . . . . »	11
--	----

Art. 10 - Periodo apprendistato effettuato presso altri studi . . . . . »	11
---	----

Art. 11 - Obblighi datore di lavoro . . . . . »	11
---	----

Art. 12 - Doveri apprendisti . . . . . »	11
--	----

Art. 13 - Diritti apprendista . . . . . »	
---	--

Art. 14 - Durata periodo apprendistato . . . . . »	12
--	----

Art. 15 - Estinzione rapporto di apprendistato . . . . . »	12
--	----

Art. 16 - Rimando alle leggi vigenti in materia di apprendistato . . . . . »	12
--	----

*Titolo VI - Orario di lavoro*

Art. 17 - Orario di lavoro . . . . .	Pag.	13
Art. 18 - Lavoro fuori sede . . . . .	»	13
Art. 19 - Interruzione orario lavoro giornaliero . . . . .	»	13

*Titolo VII - Lavoro straordinario*

Art. 20 - Lavoro straordinario . . . . .		
Art. 21 - Maggiorazioni per prestazione lavoro straordinario . . . . .	»	13
Art. 22 - Liquidazione lavoro straordinario . . . . .	»	14

*Titolo VIII - Riposo settimanale e festività*

Art. 23 - Riposo settimanale e festività . . . . .	»	14
Art. 24 - Trattamento previsto nei giorni di festività infrasettimanali . . . . .	»	14
Art. 25 - Ore di lavoro prestate nei giorni festivi . . . . .	»	15

*Titolo IX - Ferie*

Art. 26 - Ferie . . . . .	»	15
Art. 27 - Frazionamento ferie . . . . .	»	15
Art. 28 - Ferie in caso di licenziamento o dimissioni . . . . .	»	15
Art. 29 - Irrinunciabilità delle ferie . . . . .	»	15
Art. 30 - Richiamo in servizio durante il periodo di ferie . . . . .	»	15

*Titolo X - Assenze - Congedi e permessi*

Art. 31 - Assenze - Congedi e permessi . . . . .	»	16
Art. 32 - Congedi retribuiti . . . . .	»	16
Art. 33 - Permessi retribuiti per eventi familiari . . . . .	»	16

*Titolo XI - Chiamata alle armi*

Art. 34 - Chiamata alle armi . . . . .	»	16
Art. 35 - Diritti del lavoratore chiamato alle armi . . . . .	»	17



*Titolo XII - Missioni - Trasferte e trasferimenti*

Art. 36 - Missioni - Trasferte e trasferimenti . . . . .	Pag.	17
Art. 37 - Trasferimenti di residenza . . . . .	»	18

*Titolo XIII - Malattie e infortuni*

Art. 38 - Malattie e infortuni . . . . .	»	18
Art. 39 - Denuncia dipendenti all'INAM . . . . .	»	18
Art. 40 - Obblighi del lavoratore in caso di malattia . . . . .	»	19
Art. 41 - Assicurazione INAIL . . . . .	»	19
Art. 42 - Conservazione del posto di lavoro durante la malattia . . . . .	»	19
Art. 43 - Diritti del lavoratore durante il periodo di malattia . . . . .	»	20
Art. 44 - Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia . . . . .	»	20
Art. 45 - Lavoratori affetti da tubercolosi . . . . .	»	20
Art. 46 - Rimando alle leggi vigenti in materia di malattia e di infortuni . . . . .	»	21

*Titolo XIV - Gravidanza e puerperio*

Art. 47 - Gravidanza e puerperio . . . . .	»	21
Art. 48 - Periodo di riposo durante il puerperio . . . . .	»	22
Art. 49 - Benefici connessi al parto e al puerperio . . . . .	»	22

*Titolo XV - Sospensione dal lavoro*

Art. 50 - Sospensione dal lavoro . . . . .	»	22
--	---	----

*Titolo XVI - Anzianità di servizio*

Art. 51 - Anzianità di servizio . . . . .	»	22
---	---	----

*Titolo XVII - Anzianità convenzionale*

Art. 52 - Anzianità convenzionale . . . . .	»	23
---	---	----

*Titolo XVIII - Passaggi di qualifica*

Art. 53 - Passaggi di qualifica . . . . .	»	23
---	---	----

Titolo XIX - Scatti di anzianità

Art. 54 - Scatti di anzianità . . . . .	Pag. 23
---	---------

Titolo XX - Trattamento economico

Art. 55 - Trattamento economico . . . . .	» 24
Art. 56 - Aumenti di merito . . . . .	» 24
Art. 57 - Prospetto paga . . . . .	» 25
Art. 58 - Retribuzione giornaliera e paga oraria . . . . .	» 25

Titolo XXI - Mensilità supplementari

Art. 59 - Mensilità supplementari . . . . .	» 25
Art. 60 - Premio ferie . . . . .	» 25

Titolo XXII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 61 - Risoluzione del rapporto di lavoro . . . . .	» 25
Art. 62 - Simulazione di licenziamento . . . . .	» 26
Art. 63 - Nullità del licenziamento per matrimonio . . . . .	» 26
Art. 64 - Dimissioni per contrarre matrimonio . . . . .	» 26
Art. 65 - Termine di preavviso . . . . .	» 26
Art. 66 - Mancato preavviso . . . . .	» 27
Art. 67 - Indennità di anzianità . . . . .	» 27

Titolo XXIII - Norme disciplinari

Art. 68 - Norme disciplinari . . . . .	» 27
Art. 69 - Autorizzazioni e permessi . . . . .	» 27
Art. 70 - Orario di lavoro . . . . .	» 27
Art. 71 - Mutamento della dimora . . . . .	» 27
Art. 72 - Provvedimenti disciplinari . . . . .	» 28
Art. 73 - Procedimenti penali . . . . .	» 28

Titolo XXIV - Divise e attrezzi

Art. 74 - Divise e attrezzi . . . . .	» 28
---------------------------------------	------

*Titolo XXV - Commissione paritetica nazionale*

Art. 75 - Commissione paritetica nazionale . . . . .	Pag.	29
Art. 76 - Contributi sindacali . . . . .	»	29

*Titolo XXVI - Trattenute contributi associativi*

Art. 77 - Trattenute contributi associativi . . . . .	»	29
---	---	----

*Titolo XXVII - Condizioni di miglior favore*

Art. 78 - Condizioni di miglior favore . . . . .	»	29
--	---	----

*Titolo XXVIII - Decorrenza e durata del contratto*

Art. 79 - Decorrenza e durata del contratto . . . . .	»	30
Allegato 1: Paga base tabellare . . . . .	»	30
Allegato 2: Indennità di contingenza . . . . .	»	30
Allegato 3: Dichiarazione del Ministero . . . . .	»	30

**COMUNICATO EDITORIALE**

La Casa Editrice C.R. ha istituito con il 1° gennaio 1983 un servizio di ricerca bibliografica per il reperimento di tutti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro scaduti.

Le tariffe dell'1 maggio 1983, per tale servizio, sono le seguenti:

per gli anni dal 1951 al 1959 L. 50.000 per C.C.N.L.

per gli anni dal 1960 al 1969 L. 20.000 per C.C.N.L.

per gli anni dal 1970 al 1979 L. 10.000 per C.C.N.L.

Le richieste devono essere inoltrate presso la ns. sede in Roma, via Nimorense 99; le stesse saranno evase a mezzo Raccomandata c/assegno.

Le spese di spedizione saranno a carico del richiedente.

## CONTRATTI COLLETTIVI

- 1.b. Autotimesse
- 2.b. Dipendenti da Aziende del settore turismo
- 4.a. Dirigenti di aziende commerciali
- 5.b. Aziende di credito e finanziarie
- 6.b. Industria metalmeccanica privata
- 7.b. Dipendenti imprese edili
- 9.a. Dipendenti da imprese di spedizione marittime ed aeree
- 10.b. Dipendenti da aziende commerciali
- 12.a. Laboratori odontotecnici
- 13.a. Abbigliamento tradizionale informale e sportivo
- 14.a. Industria mineraria
- 15.a. Maglieria calzetteria e tessuti di maglia
- 16.a. Industria delle calzature
- 17.b. Impiegati agricoli
- 18.a. Industrie tessili varie
- 19.a. Industria chimica farmaceutica
- 20.a. Ceramiche ed abrasivi
- 21.a. Onorari, avvocati e procuratori D.L. 22-6-1982
- 22.a. Imprese artigiane edili
- 23.a. Operai agricoli e florovivaisti
- 27.a. Industria della gomma e plastica
- 28.a. Industria alimentare
- 29.b. Imprese di pulizia
- 30.a. Viaggiatori e piazzisti
- 31.a. Dirigenti di aziende industriali
- 32.a. Imprese artigiane metalmeccaniche
- 33.a. Imprese artigiane barbieri parrucchieri estetisti
- 34.a. Aziende del vetro
- 35.a. Portieri
- 36.a. Tariffe professionali consulenti - commercialisti - ragionieri
- 37.a. Aziende di panificazione
- 38.a. Imprese artigiane dei settori tessili - abbigliamento - calzaturiero
- 39.a. Imprese artigiane lavanderie e tintorie
- 40.a. Foto-Laboratori conto terzi
- 41.a. Lavoratori dello spettacolo
- 42.b. Giornalisti
- 43.b. Studi professionali
- 44.b. Enti locali