

SINTESI CCNL STUDI PROFESSIONALI
ULTIMO Rinnovo ccnl 17.4.2015
DECORRENZA E DURATA 1.4.2015- 31.10.2018

Istituti Contrattuali	Normativa Contrattuale																													
Classificazione del Personale	Il personale è classificato su 6 livelli retributivi ed articolate in diverse qualifiche e profili professionali.																													
Periodo di Prova	Livelli	Durata																												
	Quadri e I° livello	180gg di calendario																												
	II° III° Super e III liv.	120 gg di calendario																												
	IV° super e IV° liv.	90 giorni di calendario																												
	V° livello	60 giorni di calendario																												
Orario di Lavoro	La durata dell'orario contrattuale del lavoro effettivo è di 40 ore settimanali. L'orario settimanale di lavoro è distribuito su 5 o 6 giornate; in quest'ultima ipotesi la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 del sabato.																													
Lavoro Straordinario Notturno Festivo	<p>Il lavoro straordinario è ammesso nel limite massimo di 200 ore annue individuali. Per lavoro straordinario, festivo, notturno sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15% straordinario diurno (sup. alle 40 settimanali e alle 8 giornaliere); • 30% lavoro festivo; • 30% lavoro notturno prestato dalle 22 alle 6; • 50% lavoro straordinario notturno festivo. 																													
Scatti Anzianità	<p>Gli importi in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e alle seguenti decorrenze:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi fino al 30.9.2011</th> <th>Importi dal 1.10.2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>€ 29,70</td> <td>€ 30,00</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td>€ 25,78</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>€ 22,57</td> <td>€ 23,00</td> </tr> <tr> <td>3° S</td> <td>€ 20,31</td> <td>€ 22,00</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>€ 17,22</td> <td>€ 22,00</td> </tr> <tr> <td>4° S</td> <td>€ 15,68</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>€ 13,90</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>€ 11,88</td> <td>€ 20,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gli scatti maturano con periodicità triennale; a decorrere dal 1/10/2011, tutti gli scatti devono essere ricalcolati. Esempio: <i>dipendente al 3° livello che a partire dal 1.10.2011 ha maturato il 3° scatto l'importo dello scatto spettante sarà pari a € 66,00 (22,00 € X 3). (anziché € 51,66 17,22€ X 3)</i></p> <p>Ogni lavoratore ha diritto a 8 scatti triennali.</p> <p>Il ricalcolo scatti avviene con cadenza triennale, a meno che non siano intervenuti passaggi di livello nel corso del triennio. Dal momento del passaggio di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito. (ricalcolo scatti al momento del passaggio di livello)</p>			Livelli	Importi fino al 30.9.2011	Importi dal 1.10.2011	Quadri	€ 29,70	€ 30,00	1°	€ 25,78	€ 26,00	2°	€ 22,57	€ 23,00	3° S	€ 20,31	€ 22,00	3°	€ 17,22	€ 22,00	4° S	€ 15,68	€ 20,00	4°	€ 13,90	€ 20,00	5°	€ 11,88	€ 20,00
Livelli	Importi fino al 30.9.2011	Importi dal 1.10.2011																												
Quadri	€ 29,70	€ 30,00																												
1°	€ 25,78	€ 26,00																												
2°	€ 22,57	€ 23,00																												
3° S	€ 20,31	€ 22,00																												
3°	€ 17,22	€ 22,00																												
4° S	€ 15,68	€ 20,00																												
4°	€ 13,90	€ 20,00																												
5°	€ 11,88	€ 20,00																												
Retribuzione	La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione																													

	mensile per 170.					
Ferie	<p>Restano confermate le 176 ore annue di ferie per tutti. Il periodo di maturazione del rateo coincide con l'anno solare 1.1.-31.12 di ogni anno. Le festività infrasettimanali cadenti nel periodo feriale non prolungano il periodo stesso.</p> <p>Giorni spettanti, in rapporto alla diversa distribuzione dell'orario settimanale come segue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26 giorni lavorativi (dal lunedì al sabato) in caso di orario distribuito su 6 giorni; • 22 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) in caso di orario distribuito su 5 giorni <p>Restano in ogni caso confermato il monte ore di ferie pari a 176 annue.</p>					
Permessi Retribuiti	<p>Spettano 32 ore relative alle festività abolite. <i>La maturazione delle ROL annuali differisce in funzione dell'orario di lavoro:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Orario di lavoro settimanale su 5 giorni = 40 ore annue • Orario di lavoro settimanale su 6 giorni = 66 ore annue <p>Le ROL dal giorno successivo alla sottoscrizione del rinnovo contrattuale e quindi dal 18 aprile 2015, maturano in maniera diversa rispetto ai lavoratori dipendenti assunti in precedenza, ovvero con un sistema di progressività. Per i nuovi assunti con decorrenza dal 17/4/2015 le ore di ROL maturano – quindi - "progressivamente" al crescere dell'anzianità individuale:</p> <table border="1" data-bbox="465 715 2072 954"> <thead> <tr> <th>Orario di lavoro settimanale su 5 giorni 40 ore annue</th> <th>Orario di lavoro settimanale su 6 giorni 66 ore annue</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • I primi 12 mesi dall'assunzione nessuna ROL • Dal 13° al 24° mese: il 50% e quindi 20 ore annue • Dal 25° mese al 36° mese: il 75% e quindi 30 ore annue • Dal 37° mese: il 100% e quindi 40 ore annue </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • I primi 12 mesi dall'assunzione nessuna ROL • Dal 13° al 24° mese: il 50% e quindi 33 ore annue • Dal 25° mese al 36° mese: il 75% e quindi 49 ore e 30 min. annui • Dal 37° mese: il 100% e quindi 66 ore annue </td> </tr> </tbody> </table>		Orario di lavoro settimanale su 5 giorni 40 ore annue	Orario di lavoro settimanale su 6 giorni 66 ore annue	<ul style="list-style-type: none"> • I primi 12 mesi dall'assunzione nessuna ROL • Dal 13° al 24° mese: il 50% e quindi 20 ore annue • Dal 25° mese al 36° mese: il 75% e quindi 30 ore annue • Dal 37° mese: il 100% e quindi 40 ore annue 	<ul style="list-style-type: none"> • I primi 12 mesi dall'assunzione nessuna ROL • Dal 13° al 24° mese: il 50% e quindi 33 ore annue • Dal 25° mese al 36° mese: il 75% e quindi 49 ore e 30 min. annui • Dal 37° mese: il 100% e quindi 66 ore annue
Orario di lavoro settimanale su 5 giorni 40 ore annue	Orario di lavoro settimanale su 6 giorni 66 ore annue					
<ul style="list-style-type: none"> • I primi 12 mesi dall'assunzione nessuna ROL • Dal 13° al 24° mese: il 50% e quindi 20 ore annue • Dal 25° mese al 36° mese: il 75% e quindi 30 ore annue • Dal 37° mese: il 100% e quindi 40 ore annue 	<ul style="list-style-type: none"> • I primi 12 mesi dall'assunzione nessuna ROL • Dal 13° al 24° mese: il 50% e quindi 33 ore annue • Dal 25° mese al 36° mese: il 75% e quindi 49 ore e 30 min. annui • Dal 37° mese: il 100% e quindi 66 ore annue 					
Congedo parentale a ore	<p>Le regole introdotte per fruire del congedo parentale a ore - sia per i lavoratori a tempo pieno che a orario parziale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a dipendente che intende avvalersene deve darne comunicazione al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso; • occorre indicare il numero di mesi di congedo parentale che si intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo; • non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere; • per ogni mese di congedo parentale, sono attribuite al dipendente 174 ore (<u>e non 170</u>); • la base per il calcolo dell'indennità da erogare per ogni ora di congedo è costituita dalla retribuzione media oraria, ottenuta dividendo per 174 dell'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo; • la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge; • il congedo a ore è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti della legge o dal c.c.n.l. 					
Mensilità Aggiuntive	<p><u>13ma mensilità</u> L'azienda dovrà corrispondere a ciascun dipendente, per ogni anno solare di servizio prestato, ad una mensilità, pari alla retribuzione globale mensile del dipendente. La corresponsione di tale mensilità dovrà avvenire entro il 25 dicembre.</p> <p><u>14ma mensilità</u></p>					

	<p>Spetta una ulteriore mensilità, pari alla retribuzione globale mensile percepita dal dipendente, da corrispondere entro la prima decade di luglio.</p> <p>Ai fini della maturazione dei ratei di 13ma e 14ma mensilità sarà considerata utile la frazione di mese superiore ai 15 giorni. Il periodo di commisurazione preso a base ai fini maturazione ratei sarà:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.1- 31.12 di ogni anno per la maturazione della 13ma; - 1.7- 30.6 dell'anno successivo per la maturazione della 14ma mensilità.
Maternità/Fac.va	<p>Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% e 30% della retribuzione posta a carico dell'Inps.</p> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.</p> <p>Nessuna indennità è dovuta dal Datore di Lavoro.</p> <p><i>Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità</i></p> <p>Il padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio deve astenersi obbligatoriamente per <u>un giorno</u>, anche durante il congedo obbligatorio della madre.</p> <p>Può, inoltre, astenersi, facoltativamente, <u>per uno o due giornate</u> – anche continuative – in sostituzione della madre sempre durante il periodo di astensione obbligatoria.</p> <p>In ambedue i casi il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico, a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione.</p>
TFR	<p>Il Contratto Collettivo in questione fa solo ed esclusivo riferimento alla Legge n. 297/82 istitutiva del TFR, salvo gli elementi "utili/ non utili" sottoriportati:</p> <p><u>Elementi non utili:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspettativa post- partum <p><u>Elementi utili:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Paga Base tabellare conglobata; • Eventuali scatti di anzianità; • Assegni ad Personam; • Aumenti di merito e/o superminimi; • Tredicesima mensilità e premio feriale. • <i>Gli acconti su futuri aumenti contrattuali;</i> • <i>Le somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale</i>
Assunzioni P.Time/Lavoro supplementare	<p>È consentita la prestazione di lavoro supplementare con riferimento a specifiche esigenze organizzative.</p> <p>Il lavoro supplementare, verrà corrisposto con la maggiorazione del 40%.</p>
Previdenza integrativa complementare	<p>Fondo contrattuale di riferimento: Previprof</p> <p>Il fondo di previdenza PREVIPROF è stato confluito in FONTE</p>
Ente bilaterale	Ente bilaterale contrattuale: Ebipro
Fondo sanitario	Fondo sanitario contrattuale: Cadiprof