

Accordo di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011:

- **Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;**
- **Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy**

Codice Contrattuale H472

L'anno 2023, il giorno 20, del mese di marzo, in Roma, in Via Goito n. 39, si sono incontrati:

LAIT Cert - Libera Associazione Italiana per la qualificazione e certificazione dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Segretario Federale Silvia Saccani e da una delegazione composta da Fausto Perazzolo Marra, Badalin Giancarlo, Paolo Frighetto

con l'assistenza della

LAIT - Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributarî e dei Servizi Professionali, rappresentata dal Presidente Fausto Perazzolo Marra, dal Vice Presidente Giancarlo Badalin e da una delegazione composta da: Giammarino Battistella, Rino Rossetto, Enzo Passarella

e della

CONFTERZIARIO, Confederazione Nazionale del Terziario e della Piccola Impresa, nella persona di Giancarlo Badalin della Direzione per le Relazioni Istituzionali ed Industriali e del Presidente Confederale Fausto Perazzolo Marra

AIESIL – Ass. Italiana Imprese Esperte in Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, rappresentata dal Presidente Antonio Malvestuto, dal Vice Presidente Raffaella Malvestuto e da una delegazione composta da Fabrizio Bottini, Stefano Bottari, Andrea Rossi, Gianni Presepi, Sandro Squassoni, Angelo Di Meo, Francesco Brando, Stefano Lanza, Mauro Rossato, Angelo Fingo, Tiziana D'Annunzio e Barbara Belcaro

e

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. Luca Malcotti, assistito dal Vice Segretario Luigi Giulio De Mitri Pugno e da una delegazione composta da: Basili Massimo, Barbieri Maurizio, Bolcato Milena, Bonelli Cristiano, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, Davide Antonio, De Rosa Giuseppe, Di Guilmi Maria Luisa, Fergola Carlo, Fiorino Vita Letizia, Gismondi Amedeo, Lezzi Maurizio, Marazziti Simone, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Moroni Massimiliano, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Russo Gianfranco, Sessa Germano, Settembrese Mario, Sireci Aldo, Tozzi Gianmatteo, Tringale Vito, Uberti Riccardo, Verrino Antonio

con l'assistenza della

U.G.L. – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Vice Segretario Generale, Dott. Luca Malcotti

con la consulenza giuridica dell'Avv. Anna Tauro

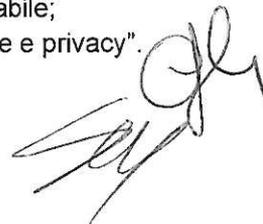
per sottoscrivere il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 25 febbraio 2019 per i lavoratori dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011:

- Professionisti non ordinistici operanti in materia tributaria, fiscale, amministrativa e contabile;
- Professionisti non ordinistici operanti in materia di sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy".

Codice contrattuale H472



1



PREMESSA

Il presente accordo di rinnovo del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011**, persegue l'obiettivo di regolare l'assetto della contrattazione collettiva del settore in modo tale da meglio conciliare le nuove e particolari esigenze dei lavoratori e delle realtà professionali con quelle del mercato del lavoro, in un percorso non usuale di ripartenza. Le Parti firmatarie, interpretando fino in fondo il proprio ruolo di rappresentanza, hanno mantenuto responsabilmente un dialogo aperto, seppur nella consapevolezza che il percorso di ricostruzione, a seguito della crisi pandemica da Covid-19 e delle incerte evoluzioni degli scenari internazionali di conflitto, non sarà privo di ostacoli. Il Paese è interessato da una grave crisi economica ed i negoziati alla base delle trattative di rinnovo hanno tenuto conto del fatto che l'indice inflattivo non sembra, almeno nel breve periodo, poter essere facilmente governato: le attuali dinamiche sono quasi esclusivamente connesse all'innalzamento del costo delle materie prime, non solo quelle per uso energetico, sfuggendo, di fatto, alla possibilità di un controllo e sollecitando la necessità di adeguare i salari, oltre che di calmierare i prezzi dei beni di prima necessità.

La questione economica è stata il fulcro delle trattative, con un rebus tutt'altro che semplice da risolvere: come dare una risposta alla necessità di preservare il potere d'acquisto dei lavoratori in un periodo che ha visto l'inflazione superare il 10%. Un dato senza precedenti negli ultimi anni.

Le Parti hanno puntato al recupero in busta paga dei livelli di inflazione dall'anno 2022, con un incremento del 12% - indicatore che comprende anche il fattore energetico-, attraverso un meccanismo che prevede il riconoscimento degli incrementi retributivi a partire dal mese di aprile 2023 e per il prossimo triennio.

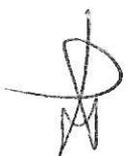
Le Parti hanno lavorato nella direzione di definire uno schema di incremento delle retribuzioni base del lavoro, senza minare un modello di relazioni collettive che privilegi i professionisti, i territori, i microsettori. Le Parti hanno, inoltre, definito un sistema di relazioni di lavoro capace di dare certezze ai lavoratori e ai professionisti del settore, orientato alla concertazione e alla partecipazione. L'obiettivo è quello di favorire l'occupazione, la competitività, la produttività e la valorizzazione delle risorse umane, spingendo verso il conseguimento di risultati di redditività, qualità ed efficienza, rafforzando il peso del contratto collettivo nazionale di lavoro, al quale resta affidata la certezza del trattamento economico e normativo dei lavoratori.

In questo scenario emerge con chiarezza l'intento delle Parti di rinnovare le dinamiche del lavoro all'interno delle specifiche realtà professionali, per comprendere le trasformazioni alla base del sistema lavoro e anche per garantire quei percorsi formativi e di apprendimento necessari per essere competitivi all'interno del mercato mutevole. La vera priorità è quella di rafforzare il sistema di welfare e di relazioni sindacali, perché la modernizzazione del mercato del lavoro, per essere efficiente e pienamente operativa, richiede la piena e convinta adozione di modelli di relazione tra datori di lavoro e lavoratori di tipo partecipativo.

Attraverso il rinnovo contrattuale, le Parti si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

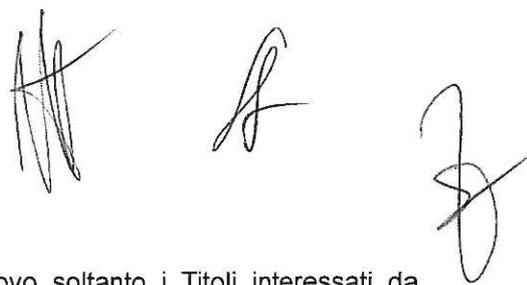
Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Professionisti non ordinistici di cui alla L. n. 4/2013 e di S.T.P. disciplinate dalla L. n. 183/2011, deve essere considerato un corpo normativo che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le aziende e gli studi professionali. In questa ottica le Parti ribadiscono che nel settore, caratterizzato da una diffusa presenza di realtà di piccole e medie dimensioni, il Contratto Collettivo Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta pertanto lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie per la gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali indispensabili per l'evoluzione del settore rappresentato.

Il testo contrattuale, in versione digitale, può essere scaricato dal sito www.ebce.it o dal sito www.ccnlprof.it

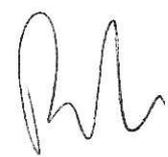


Nota metodologica di lettura

Le parti hanno concordato di riportare all'interno dell'accordo di rinnovo soltanto i Titoli interessati da modifiche, evidenziando in corsivo e grassetto le parti di testo nuove. Le sostituzioni sono inoltre segnalate evidenziando in corsivo e grassetto il testo nuovo ed eliminando il testo sostituito, ciò al fine di agevolare e rendere più immediata la comprensione del testo.



³

TITOLO III

QUADRI

Art. 3 – Declaratoria – articolo invariato

Art. 4 - Orario part- time speciale per Quadri – articolo invariato

Art. 5 - Formazione e aggiornamento – articolo invariato

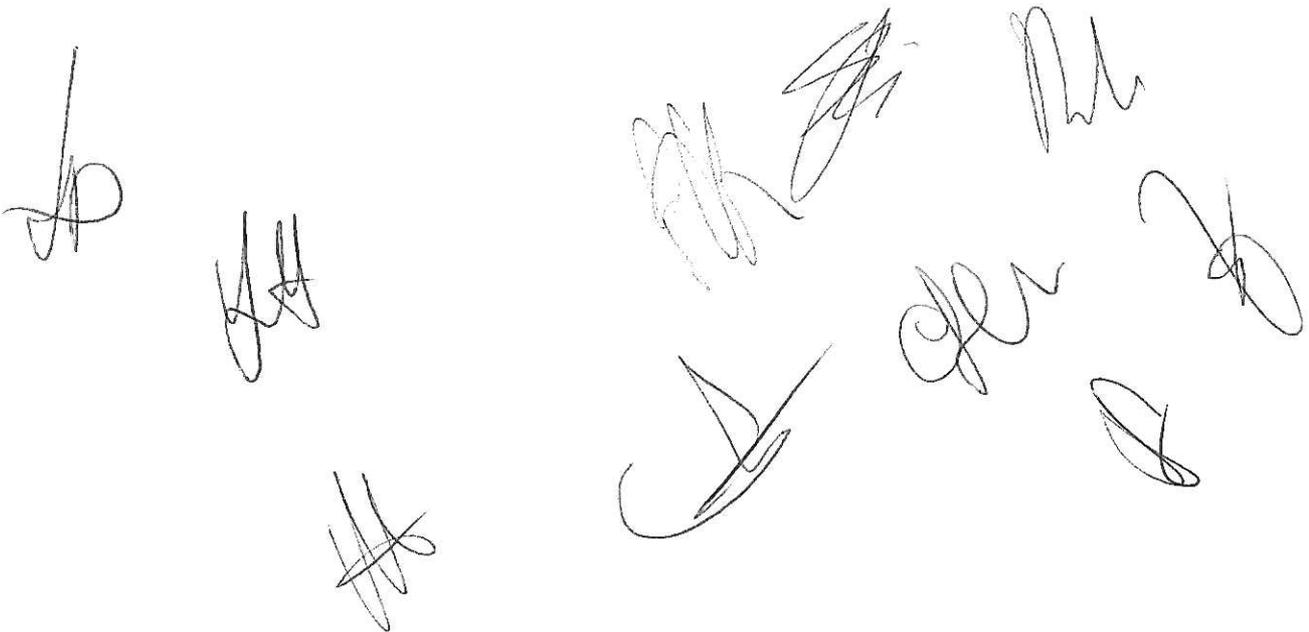
Art. 6 - Assegnazione della qualifica – articolo invariato

Art. 7 - Polizza assicurativa – articolo invariato

Art. 8 - Indennità di funzione – articolo modificato

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a:

- dal 1° aprile 2023: euro ~~222,00~~ 246,40 (duecentoquarantasei/40 euro) lordi per 14 mensilità.
- dal 1° aprile 2024: euro ~~226,00~~ 253,12 (duecentocinquantatre/12 euro) lordi per 14 mensilità.
- dal 1° aprile 2025: euro ~~230,00~~ 257,60 (duecentocinquantasette/60 euro) lordi per 14 mensilità.



TITOLO V
SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 12 - Livelli di contrattazione - articolo invariato

Art. 13 - Il Contratto Contrattuale Nazionale di Lavoro - articolo invariato

Art. 14 - La contrattazione territoriale - articolo invariato

**Art. 15 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale-
articolo invariato**

Art. 16 - La contrattazione aziendale - articolo invariato

Art. 17 - Elemento economico di garanzia - articolo modificato

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento economico di garanzia".

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di ~~Gennaio 2022~~ **aprile 2026**;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti ~~e ai contratti di sostegno all'occupazione~~ in forza al ~~31-12-2024~~ **31-03-2026**, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 212, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dal ~~01-01-2019 al 31-12-2024~~ **01-04-2023 al 31-03-2026**;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art.144;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga corrisposto successivamente al ~~01-01-2019~~ **01-04-2023**;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata del presente CCNL;

IMPORTO:

Quadri, I e II livello	IIIS, III e IV livello	V e VI livello
70€ 170 € lordi	55€ 100 € lordi	40€ 80 € lordi

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'elemento economico di garanzia per l'anno di competenza.

Art. 18 - Crisi, Sviluppo, Occupazione- articolo invariato

TITOLO VI

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art. 19 - Organismi paritetici - articolo invariato

Art. 20 - Organismo Partecipativo Nazionale - articolo invariato

Art. 21 - Commissione Nazionale per le Pari Opportunità - articolo invariato

Art. 22 - Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs Act - articolo invariato

Art. 23 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia - articolo invariato

Art. 24 - Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza – articolo modificato

~~Le Parti, avuto riguardo alle particolari dinamiche relative alla disciplina della Sicurezza sui luoghi di lavoro, regolamenteranno in un apposito accordo monografico (Allegato n. 2), che sarà parte integrante del presente CCNL, le specifiche procedure relative all'Organismo Paritetico nazionale per la sicurezza.~~

Le Parti, avuto riguardo alle particolari dinamiche relative alla disciplina della sicurezza sui luoghi di lavoro, aderiscono all'Organismo Paritetico nazionale per la Sicurezza denominato "OPN Lavoro & Sicurezza", costituito dalle Organizzazioni ASSOCED, LAIT, LAIT CERT, AIESIL e UGL Terziario, con la partecipazione dell'E.B.C.E. – Ente bilaterale nazionale Ced.

L'OPN Lavoro & Sicurezza opera secondo il proprio Statuto ed eroga i servizi, in favore degli iscritti, secondo le modalità stabilite dai Regolamenti approvati dal Consiglio Direttivo dell'Ente.

Scopi e funzioni dell'OPN Lavoro & Sicurezza

L'OPN Lavoro & Sicurezza, è un "organismo paritetico", ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del d.lgs. n 81/2008, svolgendo come tale tutte le attività di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008.

Nel dettaglio, l'OPN Lavoro & Sicurezza:

- supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; promuove e realizza attività di formazione; su richiesta delle imprese, rilascia un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese iscritte all'E.B.C.E. - Ente bilaterale nazionale di riferimento della contrattazione in essere tra le Parti costituenti - tra cui, in via esclusiva, l'asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza; provvede alla designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali, di seguito RLST, alla loro formazione e allo svolgimento dei compiti a tal fine attribuiti agli organismi paritetici dagli artt. 47 - 52 del d.lgs. n. 81/2008;*
- svolge un ruolo proattivo per la costituzione e il buon funzionamento della rete degli Organismi paritetici, in particolare laddove non siano stati ancora costituiti, o siano di recente costituzione e/o nei territori dove è più necessario un supporto per la crescita della cultura della prevenzione;*
- è sede privilegiata per la promozione e programmazione dell'attività formativa e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (art. 2, comma 1, lett. ee), d.lgs. n. 81/2008);*
- come previsto dall'articolo 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 e come da nota dell'Accordo Stato Regioni del 07/07/2016, fornisce collaborazione per le attività di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*

- svolge funzioni di promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale e territoriale dei propri organismi paritetici;
- partecipa, nei tempi e nei modi stabiliti dall'art. 8, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, al Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (gli Organismi paritetici svolgono una funzione consultiva nei confronti del SINP).
- partecipa, mediante l'intervento diretto delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, all'attuazione delle funzioni previste all'art. 52 del d.lgs. n. 81/2008, sulla base delle risorse provenienti dalla costituzione e dal finanziamento del Fondo di Sostegno alla Piccola e media Impresa, una volta costituito presso INAIL, di cui allo stesso articolo;
- promuove, attraverso la collaborazione con Enti ed Istituzioni, la realizzazione di progetti e programmi di prevenzione e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche individuando sinergie professionali ed economiche.
- attua la propria funzione di coordinamento, favorendo la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza nell'ambito della Rete degli Organismi paritetici Regionali (OPR) e nei confronti delle istituzioni e, in caso di mancato assolvimento dei compiti attribuiti agli OPR, si attiva prontamente in termini di sussidiarietà.
- provvede alla costituzione di una Banca dati dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (di seguito RLST), eletti o nominati ai sensi degli Accordi intervenuti nell'ambito della Contrattazione di riferimento, di un registro nazionale degli RLST, nonché ad ogni ulteriore compito affidato all'organismo dalle Parti costituenti.
- organizza convegni nazionali, fornisce consulenza, formazione, asseverazione e collabora con Enti ed Istituzioni per la realizzazione di progetti utili allo scopo dell'organismo.
- partecipa ad eventi e fiere in materia di salute e sicurezza sul lavoro, qualità, ambiente e privacy, a livello nazionale e internazionale.
- realizza newsletter, editoria, magazine sia on line sia in formato cartaceo.



TITOLO VII

BILATERALITA'

Art. 25 – Bilateralità – articolo invariato

Art. 26 - Ente Bilaterale Nazionale – EBCE– articolo invariato

Art. 27 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale - articolo modificato

Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente CCNL per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale EBCE tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.

~~La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di euro 8,50 (otto//50) mensili per 14 (quattordici) mensilità, di cui euro 6 (sei) a carico dei datori di lavoro e euro 2,50 (due//50) a carico dei lavoratori.~~

Dal 1° aprile 2023 la quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di 11 (undici) euro mensili per 14 (quattordici) mensilità, di cui 8 (otto) euro a carico dei datori di lavoro e 3 (tre) euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L., sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente.

La quota sarà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, attraverso il mod. F/24 inserendo la voce EBCE alla " sezione INPS".

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente CCNL, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a ~~euro 20,00~~ **euro 26,00**.

Tale elemento deve essere corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBCE non persegue fini di lucro www.ebce.it



TITOLO VIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PREVIDENZA COMPLEMENTARE WELFARE

Art. 28 - Ente Assistenza Sanitaria Integrativa– articolo invariato

Art. 29 - Iscrizione– articolo invariato

Art. 30 - Finanziamento Fondo EASI- articolo modificato

~~Il contributo annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è fissato in euro 180,00 (centottanta//00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 13,50 (tredici//50) a carico del datore di lavoro e euro 1,50 (uno//50) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.~~

A partire dal 1° aprile 2023 il contributo annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi, e per gli apprendisti, è fissata in euro 204,00 (duecentoquattro//00) suddivisi in 12 rate mensili di cui euro 15,00 (quindici//00) a carico del datore di lavoro ed euro 2,00 (due//00) a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.

Il versamento sarà effettuato, secondo le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento di EASI.

Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della L. 153/1969 riformulato dal D. Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali (TFR ecc.).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'EASI.

Le parti si danno specificatamente atto che i contributi dovuti al Fondo EASI sono parte integrante del trattamento economico complessivo previsto dal CCNL che, di conseguenza, risulta comprensivo degli stessi.

Detti contributi devono considerarsi parte integrante del trattamento economico e sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale assumendo, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

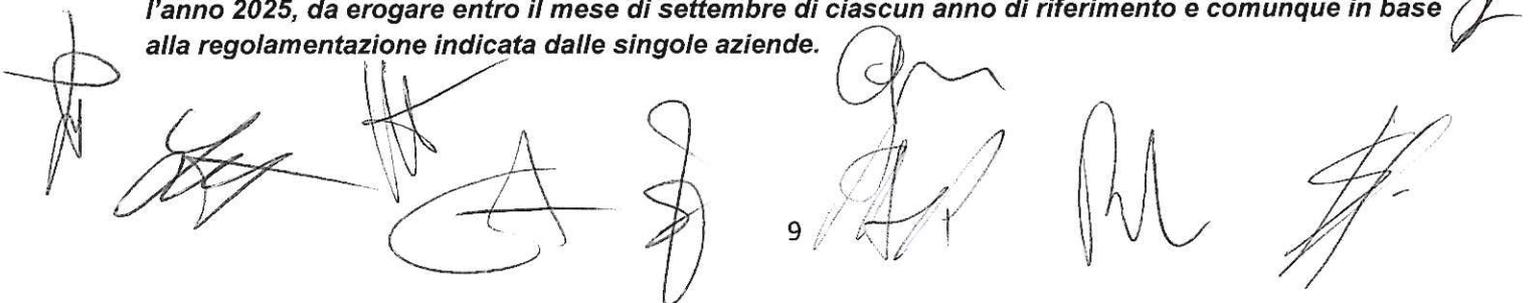
Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga un elemento distinto della retribuzione di ~~euro 30,00~~ **euro 36,00** per quattordici mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il Tfr.

Art. 31 - Previdenza complementare– articolo invariato

Art. 32 – Welfare - articolo modificato

A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di "flexible benefits", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore annuale di euro 100 per il 2019, euro 120 per il 2020 ed euro 140 per il 2021 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

A decorrere dall'anno 2023, le aziende attribuiranno, a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di "flexible benefits" del valore di € 150 per l'anno 2023, € 150 per l'anno 2024 ed € 150 per l'anno 2025, da erogare entro il mese di settembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.



I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 agosto sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

In caso di assunzione con decorrenza a partire dal 1° settembre di ciascun anno di riferimento, i lavoratori assunti da tale data non matureranno il diritto alle quote di cui al primo comma del presente articolo. Pertanto per tali dipendenti, la fruibilità degli strumenti di flexible benefits decorrerà dal 1° gennaio dell'anno successivo. Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° Gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le R.S.A. – laddove costituite - per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

LAIT Cert ed AIESIL e UGL Terziario, per le piccole e medie imprese prive di rappresentanza sindacale dei lavoratori, comunque rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, convengono di conferire all'ente bilaterale EBCE la specifica regolamentazione per un utilizzo diretto ed esigibile in materia di welfare da parte delle aziende e dei lavoratori ai quali viene applicato il presente Contratto Collettivo

A tal uopo EBCE per il corretto utilizzo della presente normativa e per dotare le aziende ed i lavoratori di adeguate forme di sostegno tecnico per l'utilizzo del piano di welfare e di flexible benefits, procederà ad individuare, attraverso specifiche convenzioni, piattaforme gestionali per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, d'istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto i lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori al fondo EASI, secondo direttive e linee operative successivamente definite. ~~In caso di destinazione totale da parte del lavoratore della quota annuale di Welfare a favore del fondo EASI, il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare le quote annuali indicate nel primo comma del presente articolo per ciascun degli anni 2019, 2020, 2021. In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2019, le Parti stipulanti a livello territoriale, si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti degli aventi diritto, fornendo adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina monitorando altresì l'applicazione nel medesimo territorio di riferimento.~~

Dichiarazione a verbale

Le parti precisano altresì che i valori indicati al 1° comma della presente disciplina, sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

Art. 33 - Strumenti Di "Welfare" – Esempificazioni- articolo invariato

**TITOLO IX
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

Art. 34 - Composizione delle controversie- articolo invariato

Art. 35 – Procedura composizione delle controversie

Art. 36 – Procedura per la conciliazione già concordata tra le parti - articolo invariato

Art. 37 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali - articolo invariato

Art. 38 - Contributi di assistenza contrattuale - articolo modificato

Le Parti considerano il presente corpo contrattuale uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente Contratto Nazionale di Lavoro mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

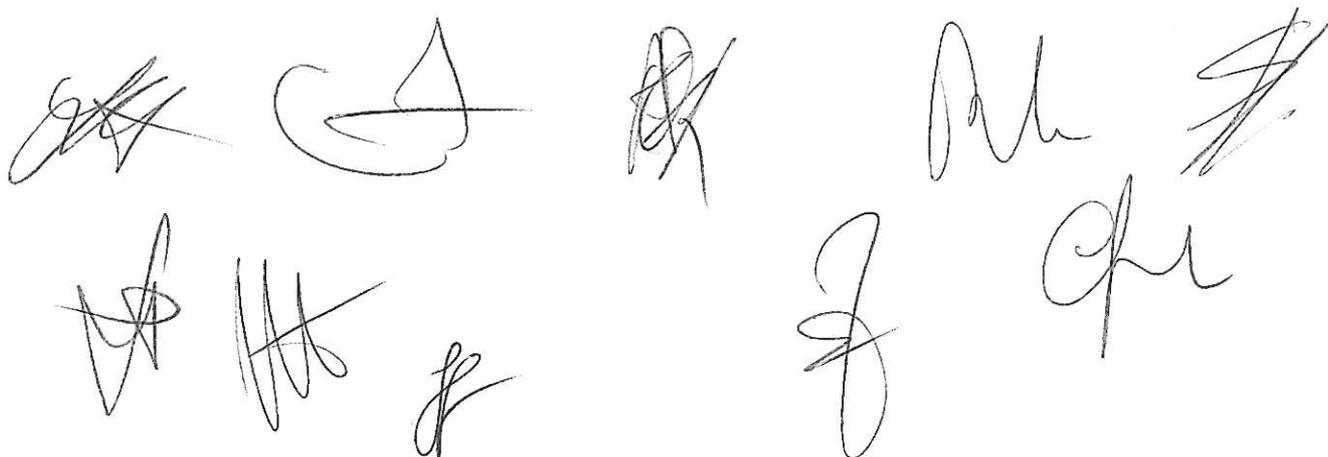
Pertanto, per la definizione del CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 1% a carico dei datori di lavoro e dello 0,10% a carico dei dipendenti - con trattenuta operata dal datore di lavoro - ~~da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile di cui all'art. 218 del presente C.C.N.L.~~ **da calcolarsi sull'imponibile previdenziale INPS**; i suddetti contributi saranno versati mensilmente, a cura dei datori di lavoro, con l'apposita denuncia contributiva INPS, imputando l'importo calcolato con le modalità sopra evidenziate, precedute dal codice contributivo W450.

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente CCNL.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

The image shows ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the legal representatives of the parties to the contract.

TITOLO XXII

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 166 - Riposo settimanale --articolo invariato

Art. 167 - Festività- articolo invariato

Art. 168 - Retribuzione prestazioni festive - articolo invariato

Art. 169 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge - articolo invariato

Art. 170 - Permessi retribuiti R.O.L. – articolo modificato

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito pari a 32 ore, verranno fruiti dai lavoratori in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

I permessi saranno utilizzati individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti, a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro, ulteriori gruppi di permessi pari a 56 (cinquantasei) ore annue, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente CCNL in materia di riduzione, permessi e ferie.

I permessi complessivi pari a 88 ore annue, così come indicati ai precedenti commi 1 e 3, non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto di cui all'art. 218 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda e fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, ~~le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione a partire dall'anno di assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro due anni dall'assunzione.~~

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, il richiamo alle armi, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva

TITOLO XXV

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 189 – Missioni- articolo modificato

Lo Studio/Azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso, al personale compete:

- a) il rimborso delle spese documentate di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) **il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;**
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 218; 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 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al punto d) del primo comma, nonché della diaria di cui al secondo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

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

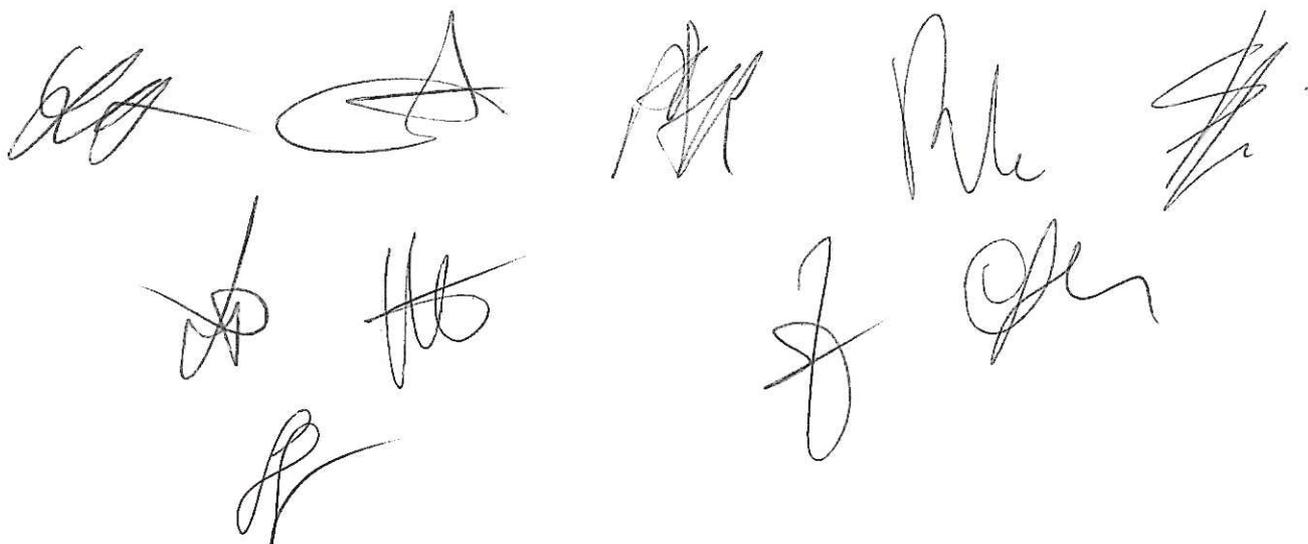
Per tutte le missioni effettuate dal dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Nota a Verbale

Le parti si danno atto che il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostitutivo delle diarie di cui al punto d) ed al secondo capoverso dell'articolo, possano essere disciplinate in maniera più dettagliata in sede di contrattazione aziendale e/o in sede di Regolamento aziendale, sempre nel principio di trasparenza e adeguatezza.

Art. 190 – Trasferimenti – articolo invariato

Art. 191 - Disposizioni per i trasferimenti – articolo invariato



TITOLO XXVII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 204 - Congedo di maternità e paternità- articolo modificato

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) 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) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto ovvero optare astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto per 5 mesi, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

In favore del padre lavoratore, è riconosciuta un'astensione dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi (congedo di paternità obbligatorio)

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e si applica, ovviamente, anche al padre adottivo o affidatario ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 D. Lgs. n. 151/2001. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile.

Art. 205 - Congedo parentale - articolo invariato

Art. 206 - Congedo parentale a ore - articolo invariato

Art. 207 - Permessi per assistenza - articolo invariato

Art. 208 - Normativa - articolo invariato

Art. 209 - Apprendistato e maternità - articolo invariato



A collection of handwritten signatures and initials in various styles, including some that appear to be crossed out or heavily scribbled over.

TITOLO XXXI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 217 - Normale retribuzione- articolo invariato

Art. 218 - Retribuzione di fatto - articolo invariato

Art. 219 - Retribuzione mensile - articolo invariato

Art. 220 - Quota giornaliera - articolo invariato

Art. 221 - Quota oraria - articolo invariato

Art. 222 - Paga base nazionale conglobata - articolo modificato

Per tutte le categorie e i livelli previsti dalla classificazione del personale del presente CCNL corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella tabella A allegata, che fa parte integrante del presente contratto.

TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE LORDA

LIVELLO	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/01/2019	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/05/2020	PAGA BASE LORDA CONTRATTUALE AL 1/09/2021
Quadri	2.155,00	2.176,00	2.194,00
I	1.906,00	1.925,00	1.944,00
II	1.661,00	1.677,00	1.693,00
III S	1.540,00	1.555,00	1.570,00
III	1.526,00	1.541,00	1.556,00
IV	1.480,00	1.494,00	1.508,00
V	1.427,00	1.441,00	1.455,00
VI	1.328,00	1.341,00	1.354,00

Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

Dal 1° gennaio 2019:

-Euro 222,00 (duecentoventidue/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° gennaio 2020:

-Euro 226,00 (duecentoventisei/00 euro) lorde per 14 mensilità.

Dal 1° gennaio 2021:

Quadri Euro 230,00 (duecentotrenta/00 euro) lorde per 14 mensilità.

TABELLA A - PAGA BASE CONTRATTUALE LORDA

LIVELLO	Paga base lorda contrattuale al 01.05.2023	Paga base lorda contrattuale al 01.11.2023	Paga base lorda contrattuale al 01.10.2024	Paga base lorda contrattuale al 01.10.2025
Quadri	€ 2.259,82	€ 2.325,64	€ 2.391,46	€ 2.457,28
I	€ 2.002,32	€ 2.060,64	€ 2.118,96	€ 2.177,28
II	€ 1.743,79	€ 1.794,58	€ 1.845,37	€ 1.896,16
III S	€ 1.617,10	€ 1.664,20	€ 1.711,30	€ 1.758,40
III	€ 1.602,68	€ 1.649,36	€ 1.696,04	€ 1.742,72
IV	€ 1.553,24	€ 1.598,48	€ 1.643,72	€ 1.688,96
V	€ 1.498,65	€ 1.542,30	€ 1.585,95	€ 1.629,60
VI	€ 1.394,62	€ 1.435,24	€ 1.475,86	€ 1.516,48

Indennità di funzione per i quadri (per quattordici mensilità):

- dal 1° aprile 2023: euro 246,40 (duecentoquarantasei/40 euro) lordi per 14 mensilità.
- dal 1° aprile 2024: euro 253,12 (duecentocinquantatre/12 euro) lordi per 14 mensilità.
- dal 1° aprile 2025: euro 257,60 (duecentocinquantasette/60 euro) lordi per 14 mensilità.

Una Tantum

A copertura del periodo 1° gennaio 2022 – 31 marzo 2023 a tutti i lavoratori in forza alla data 1° aprile 2023 spetta la corresponsione di un importo forfettario Una Tantum,

- pari ad € 150,00 lordi per i Quadri, 1° e 2° livello
- pari ad € 100,00 lordi per i restanti livelli

da erogare con la retribuzione di aprile 2023; tale importo sarà riproporzionato per i lavoratori part-time e commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2022 – 31 marzo 2023 con riduzione proporzionale per i casi di aspettativa, congedo parentale, sospensione per mancanza di lavoro.

Art. 223 – Assorbimenti – articolo invariato

Art. 224 – Prospetto paga – articolo invariato

TITOLO XXXIII

INDENNITA' DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

Art. 228 – Campo di applicazione – articolo invariato

Art. 229 – Indennità mensa – articolo modificato

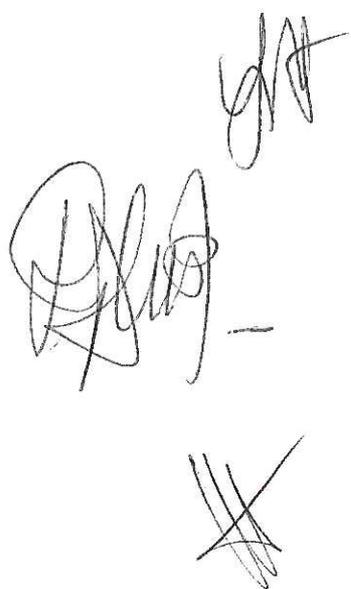
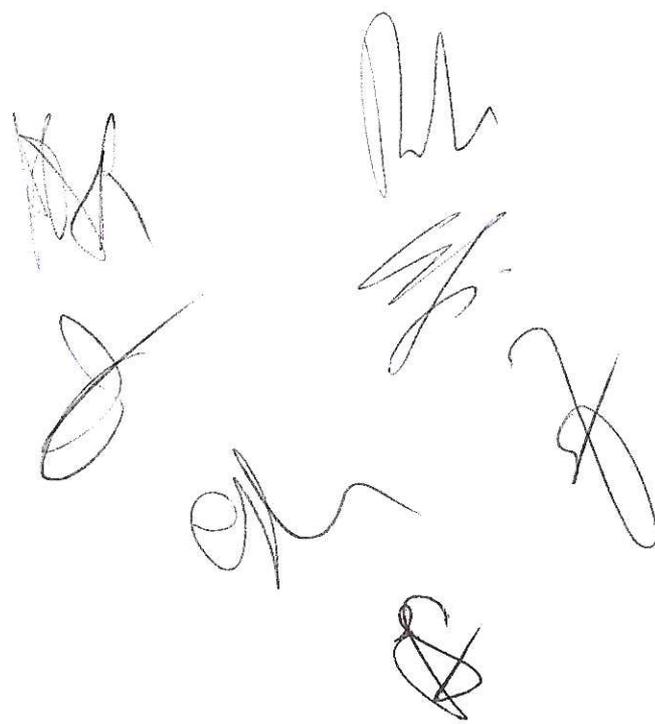
Gli Studi e le Aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto con più di 15 dipendenti, che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa cd. "ticket restaurant" pari a € 5,29 € 7,00 giornalieri.

Nota a verbale

Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 230 - Indennità mezzi pubblici - articolo invariato

Art. 231 - Indennità valori - articolo invariato

A collection of handwritten signatures and marks on the left side of the page. There are several distinct scribbles and what appears to be a signature, possibly 'GAT', at the top. Below it is a large, complex scribble, and at the bottom is a smaller, simpler scribble.A collection of handwritten signatures and marks on the right side of the page. There are several distinct scribbles and what appears to be a signature, possibly 'M', at the top. Below it are several other scribbles of varying complexity, including one that looks like a stylized 'S' or 'Z'.

TITOLO XXXIV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 232 – Recesso dal contratto a tempo indeterminato - articolo invariato

Art. 233 - Recesso – Normativa- articolo invariato

Art. 234 - Nullità del licenziamento- articolo invariato

Art. 235 - Nullità del licenziamento per matrimonio- articolo invariato

Art. 236 - Licenziamento simulato- articolo invariato

Art. 237 - Preavviso- articolo invariato

Art. 238 - Indennità sostitutiva del preavviso- articolo invariato

Art. 239 - Trattamento di fine rapporto- articolo invariato

Art. 240 - Decesso del dipendente- articolo invariato

Art. 241 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto- articolo invariato

Art. 242 – Dimissioni - articolo modificato

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 239 del presente C.C.N.L.

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III super Livello	45 giorni di calendario
III e IV Livello	30 giorni di calendario
V e VI Livello	20 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III super Livello	60 giorni di calendario
III e IV Livello	45 giorni di calendario
V e VI Livello	30 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III S Livello	90 giorni di calendario
III e IV Livello	60 giorni di calendario
V e VI Livello	45 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 238 del presente CCNL, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma e 14ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 243 - Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione- articolo invariato

Art. 244 – Programmi formativi - articolo invariato

Art. 245 - Dimissioni per matrimonio- articolo invariato

Art. 246 - Formalità per dimissioni- articolo invariato

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large, complex signature with a horizontal line extending to the right. Below it is another signature. In the center, there are two smaller signatures. On the right side, there are several more signatures, including one that is very large and stylized, and another that is smaller and more compact. The signatures are scattered across the lower half of the page.

TITOLO XXXVIII

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 258 - Decorrenza e durata - articolo modificato

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, salvo diversa espressa previsione per specifici istituti, entra in vigore il 4° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021 il **1° aprile 2023 e scadrà il 31 marzo 2026**.

Il contratto dovrà intendersi tacitamente rinnovato di anno in anno in mancanza di disdetta comunicata con raccomandata A/R almeno 6 mesi prima della sua scadenza.

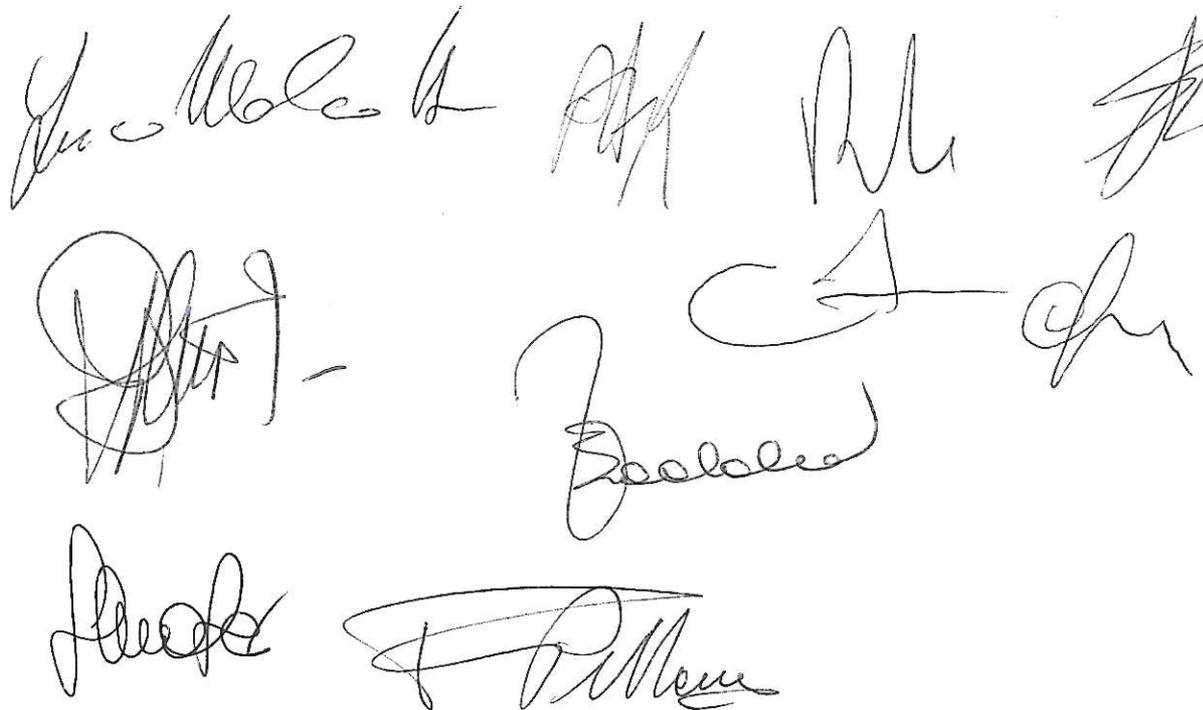
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La piattaforma per il rinnovo del contratto sarà presentata, per consentire le trattative in tempo utile, sei mesi prima della sua scadenza.

La parte che avrà ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo pari complessivamente a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma rivendicativa, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Decorsi sette mesi dalla presentazione della piattaforma, per ogni successivo mese cadente oltre la scadenza del precedente contratto e l'adempimento sopra citato, le aziende erogheranno ai lavoratori in forza alla data del rinnovo un importo economico convenuto tra le Parti.

Le Parti concordano che i futuri contratti avranno durata triennale.

The image shows ten handwritten signatures in black ink, arranged in three rows. The first row contains four signatures, the second row contains three, and the third row contains two. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties to the agreement.

