

L'Associazione Nazionale Forense in seguito alla sottoscrizione del nuovo contratto nazionale di Lavoro ha inteso predisporre una scheda riepilogativa delle novità contenute nel CCNL in modo da renderne maggiormente agevole la lettura .

Prima di concentrare in schede riepilogative il contenuto del nuovo contratto nazionale, schede peraltro che non hanno alcuna pretesa di totale sintesi (non conterranno infatti analisi su istituti già presenti nella contrattazione di settore e di fatto non modificati: 13^ mensilità, premio ferie id est 14^ mensilità, Ferie ecc. , a cui per completezza farò comunque riferimento nella scheda finale) mi soffermerò compiutamente sui nuovi istituti e su quelli che hanno avuto più importanti modifiche ad opera del nuovo contratto.

Si deve innanzitutto far presente che l'accordo sottoscritto è una sorta di testo unico riformulato completamente: la tecnica utilizzata infatti non è stata quella della riforma o modifica rispetto alle innovazioni introdotte, bensì la riscrittura dell'intero contratto. Quindi non più modifiche al contratto base che risaliva al 1995, ma riscrittura di tutte le regole in un nuovo testo.

E' peraltro un contratto che ha la vocazione di regolamentare non solo i settori riconducibili al sistema ordinistico, ma di estendersi a tutte le realtà professionali anche non regolamentate. Il contratto è di fatto applicabile a tutti gli studi professionali e alle varie diverse realtà: gli estensori hanno avuto cura però di prevedere dei diversi tipi di inquadramento dei lavoratori con riferimento ai singoli comparti che sono stati così definiti:

- 1) Area professionale economico amministrativa (commercialisti e consulenti del lavoro)
- 2) Area professionale giuridica (avvocati e notai)
- 3) Area professione tecnica (ingegneri, geometri, architetti periti agrari ecc.)
- 4) Area professionale medico sanitaria e odontoiatrica (medici psicologi, dentisti ecc.)

SCHEDA DI SINTESI

Durata	Il nostro CCNL ha durata triennale a decorrere da 01/10/2010 e scadrà il 30/09/2013. Il ritardo nel rinnovo contrattuale ha dato luogo alle così dette code contrattuali, ovvero all'obbligo da parte del datore di lavoro di corrispondere ai propri dipendenti degli arretrati. In altra parte della tabella vi riferirò importi e tempi di pagamento
Obbligo all'applicazione del contratto	Per quel che riguarda gli avvocati iscritti ad ANF, in forza della partecipazione a CONFPROFESSIONI, il contratto di lavoro sottoscritto da tale associazione in rappresentanza dei datori di lavoro, è vincolante. Non di meno deve dirsi per tutti quei datori di lavoro che, pur non aderenti alle associazioni firmatarie del contratto, vi abbiano dato pratica applicazione: per esempio utilizzando le tabelle salariali per la determinazione delle retribuzioni da corrispondere, come spesso avviene, facendovi espresso riferimento al momento dell'assunzione del dipendente. In ogni caso vi faccio presente che nella determinazione della retribuzione da corrispondere all'interno di un rapporto non regolamentato da CCNL è oramai consolidato l'orientamento di riferirsi ai CCNL di settore. Da ultimo, ma non per importanza, credo che a breve scopriremo che, per norma di legge o

	<p>per interpretazione giurisprudenziale, per effetto di quell'art. 8 del D.L. 138/2011 convertito in legge 148/2011, i contratti collettivi avranno tutti efficacia erga omnes, diversamente non vedo proprio si possa loro attribuite (anche a quelli territoriali ed aziendali) la possibilità di derogare alle norme di legge (mala tempora currunt).</p>																																																																											
<p>Aumenti salariali</p>	<p>Sono stati previsti aumenti parametrati nei singoli livelli che sostanzialmente coprono la perdita del potere di acquisto degli stipendi per effetto dell'inflazione nei tre anni di durata contrattuale. Alla fine della vigenza, (dopo i tre anni) gli attuali stipendi dei dipendenti saranno aumentati del 6,53% annui peraltro con aumenti inferiori per il primo semestre, costante per i successivi 4 semestri e superiore per il sesto ed ultimo semestre</p> <p>Gli aumenti, considerata l'intera durata triennale del contratto, sono i seguenti:</p> <table border="1" data-bbox="432 618 1043 954"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Aumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>123,50</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>109,31</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>95,20</td> </tr> <tr> <td>3 S</td> <td>88,31</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>87,50</td> </tr> <tr> <td>4S</td> <td>84,87</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>84,22</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>76,13</td> </tr> </tbody> </table> <p>Gli aumenti mensili a scaglioni semestrali per singolo livello sono i seguenti:</p> <table border="1" data-bbox="432 1025 1431 2069"> <thead> <tr> <th>periodo</th> <th>Livello</th> <th>Aumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">Dal 01/10/2010</td> <td>Quadro</td> <td>14,12</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>12,49</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10,88</td> </tr> <tr> <td>3 S</td> <td>10,09</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10,00</td> </tr> <tr> <td>4S</td> <td>9,70</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>9,62</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8,70</td> </tr> <tr> <td rowspan="10">Periodo Dal 01/04/2011</td> <td>Quadro</td> <td>21,17</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>18,74</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>16,32</td> </tr> <tr> <td>3 S</td> <td>15,14</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>15,00</td> </tr> <tr> <td>4S</td> <td>14,55</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>14,44</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,05</td> </tr> <tr> <td rowspan="10">Periodo Dal 01/10/2011</td> <td>Quadro</td> <td>21,17</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>18,74</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>16,32</td> </tr> <tr> <td>3 S</td> <td>15,14</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>15,00</td> </tr> <tr> <td>4S</td> <td>14,55</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>14,44</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>13,05</td> </tr> <tr> <td>Periodo</td> <td>Livello</td> <td>Aumento</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Aumento	Quadro	123,50	1	109,31	2	95,20	3 S	88,31	3	87,50	4S	84,87	4	84,22	5	76,13	periodo	Livello	Aumento	Dal 01/10/2010	Quadro	14,12	1	12,49	2	10,88	3 S	10,09	3	10,00	4S	9,70	4	9,62	5	8,70	Periodo Dal 01/04/2011	Quadro	21,17	1	18,74	2	16,32	3 S	15,14	3	15,00	4S	14,55	4	14,44	5	13,05	Periodo Dal 01/10/2011	Quadro	21,17	1	18,74	2	16,32	3 S	15,14	3	15,00	4S	14,55	4	14,44	5	13,05	Periodo	Livello	Aumento
Livello	Aumento																																																																											
Quadro	123,50																																																																											
1	109,31																																																																											
2	95,20																																																																											
3 S	88,31																																																																											
3	87,50																																																																											
4S	84,87																																																																											
4	84,22																																																																											
5	76,13																																																																											
periodo	Livello	Aumento																																																																										
Dal 01/10/2010	Quadro	14,12																																																																										
	1	12,49																																																																										
	2	10,88																																																																										
	3 S	10,09																																																																										
	3	10,00																																																																										
	4S	9,70																																																																										
	4	9,62																																																																										
	5	8,70																																																																										
	Periodo Dal 01/04/2011	Quadro	21,17																																																																									
		1	18,74																																																																									
2		16,32																																																																										
3 S		15,14																																																																										
3		15,00																																																																										
4S		14,55																																																																										
4		14,44																																																																										
5		13,05																																																																										
Periodo Dal 01/10/2011		Quadro	21,17																																																																									
		1	18,74																																																																									
	2	16,32																																																																										
	3 S	15,14																																																																										
	3	15,00																																																																										
	4S	14,55																																																																										
	4	14,44																																																																										
	5	13,05																																																																										
	Periodo	Livello	Aumento																																																																									

	Dal 01/04/2012	Quadro	21,17				
		1	18,74				
		2	16,32				
		3 S	15,14				
		3	15,00				
		4S	14,55				
		4	14,44				
		5	13,05				
	Periodo	Livello	Aumento				
	Dal 01/10/2012	Quadro	21,17				
		1	18,74				
		2	16,32				
		3 S	15,14				
		3	15,00				
		4S	14,55				
		4	14,44				
		5	13,05				
	Periodo	Livello	Aumento				
	Dal 01/10/2013	Quadro	24,70				
		1	21,86				
		2	19,04				
		3 S	17,66				
		3	17,50				
		4S	16,97				
		4	16,84				
		5	15,23				
	<p>Per quel che riguarda gli arretrati per vacanza contrattuale (dal 01/10(2010 al 01/11/2011) andranno corrisposti ai dipendenti i seguenti importi nelle due date appresso indicate:</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>con la retribuzione di novembre 2011</td> <td>60% del totale</td> </tr> <tr> <td>Con la retribuzione di febbraio 2012</td> <td>40% del totale</td> </tr> </tbody> </table> <p>A titolo di arretrati saranno quindi calcolati tutti quegli aumenti maturati nel periodo intercorrente dalla data del 01/10/2010 (o dalla data di assunzione se successiva) fino alla data del 01/11/2011. Gli aumenti andranno calcolati, solo in questo caso (per il calcolo degli arretrati) solo per le mensilità effettivamente dovute e non anche per gli altri istituti contrattuali già corrisposti (come festività straordinari) In linea di massima per un terzo livello gli arretrati globali dovuti sono pari ad € 245,00 (così calcolati 7 mensilità a 10 € fino al 01/04/2011 e 7 mensilità ad € 25,00 per il periodo sino al 01/10/2011)</p>			con la retribuzione di novembre 2011	60% del totale	Con la retribuzione di febbraio 2012	40% del totale
con la retribuzione di novembre 2011	60% del totale						
Con la retribuzione di febbraio 2012	40% del totale						
Secondo livello di contrattazione	<p>Come vi è certamente noto essendo ormai un leit motiv della politica sul lavoro dipendente ed avendone ricevuto grande risalto dalla trattativa scaturita dalla disdetta dei CCNL fatta da FIAT, grande rilievo si vuole dare alla contrattazione collettiva territoriale e pertanto anche il nostro contratto si adegua. Tale adeguamento non tiene peraltro conto che CONFPROFESSIONI, al contrario dei sindacati rappresentativi dei lavoratori è del tutto assente a livello regionale e, a quanto ne so, a livello territoriale è del tutto autoreferenziale non essendo in contatto con le associazioni locali di categoria. Ad ogni buon per evitare che non vi sia un secondo livello contrattuale, o meglio, per supplire a tale mancanza, il nostro contratto prevede che, in assenza di contrattazione di secondo livello ai lavoratori</p>						

	<p>vada riconosciuta, pur in presenza di una piattaforma integrativa presentata e che siamo certi, come è giusto che sia, le parti sindacali dei lavoratori non tarderanno a presentare, una indennità una tantum nel mese di ottobre 2013 di € 100,00 per inquadramento al livello Q, 1 e 2, € 90,00 per il 3° e 3° S ed 80,00 pe i residui</p>
<p>Bilateralità</p>	<p>Una premessa di ordine essenziale si impone per dare una chiave di lettura di quello che si andrà a dire. E' mia convenzione che della bilateralità debba darsi un giudizio positivo. Non si tratta solo dei vantaggi, pur non indifferenti, per i lavoratori dipendenti (dalle prestazioni sanitarie a quelle di sostegno al reddito) e per i datori di lavoro (attraverso iniziative formative del personale), ma anche dell'importanza dell'affermarsi di una nuova logica aperta a relazioni industriali di tipo collaborativo, che non solo rende più agevole la fase della contrattazione triennale, ma fornisce strumenti più efficaci per l'esecuzione delle volontà concordemente definite in sede di accordo. Allo stato e con gli orizzonti che in questo momento ci si parano davanti può ritenersi che la bilateralità sia il solo strumento che oggi possa mantenere in vita, nel nostro paese, un efficace sistema di protezione sociale, in un quadro di sempre maggiore arretramento dell'intervento statale e di sempre minore disponibilità di risorse pubbliche.</p> <p>In questo momento però la Bilateralità rischia di essere un altro leit motiv della politica (Sacconi) per raggiunge la deregolamentazione del rapporto di lavoro e mettere la parola fine alle norme inderogabili nel rapporto di lavoro. Se infatti si mette assieme, bilateralità, con la contrattazione di secondo livello (quella territoriale) che per effetto dell'art. 8 della L. 138/2011 (come quella nazionale) avrà la capacità di derogare alle norme con forza e valore di legge anche in materie delicatissime come quelle relative ai licenziamenti e all'ingresso nel mondo del lavoro (contratti a termine e di somministrazione) si scopre un disegno teso a sottrarre il contratto di lavoro da un lato alle norme sostanziali che lo regolano, dall'altro alle regole del processo e alla tutela giudiziaria, o permettetemi di sottolineare, alla tutela che solo un avvocato, forte della sua preparazione può apprestare. Mi sto riferendo naturalmente esclusivamente a quelle norme della bilateralità che vogliono ricondurre all'arbitrato irrituale e secondo equità il contenzioso in materia giuslavoristica. Ora mi rendo conto che come datori di lavoro da tale normativa potremmo essere avvantaggiati: licenziamenti più facili, possibilità di maggior flessibilità in danno dei lavoratori a cui competerà maggiore precarietà, ma scusatemi, il mio ego, fatto di difensore di diritti, anche di quelli non scritti come quello alla dignità, e di giuslavorista forgiato nella convinzione che l'art. 3 della nostra Costituzione e la sua concreta applicazione (l'impegno dello Stato a rimuovere gli ostacoli che impediscono l'eguaglianza sostanziale) mi impone di sottolineare l'aspetto che se l'ente bilaterale verrà rafforzato allo scopo di rendere massiccio il ricorso all'arbitrato irrituale e di equità avremmo arrecato un ulteriore vulnus tanto ai principi costituzionali che al ruolo della nostra professione. Ad ogni buon conto, il nuovo contratto collettivo stabilisce l'obbligo dei lavoratori e dei datori di lavoro di concorrere al sostentamento degli enti bilaterali versando per ogni lavoratore occupato l'importo di € 4,00 da corrispondersi in misura di € 2,00 a carico del datore di lavoro ed € 2,00 da trattenere sulla busta paga del lavoratore e da versare assieme al contributo del datore di lavoro a mezzo modello F23 (in realtà il versamento conterrà anche quanto dovuto a CADIPROFF di cui si dirà nella prossima finestra). La novità non consiste tanto nella obbligatorietà del pagamento all'ente bilaterale che già esisteva, ma nel sistema coercitivo adottato per ottenere il pagamento. Nel nuovo</p>

	<p>contratto collettivo è stato scritto, in sostanza, che avendo tenuto conto le parti contrattuali nel determinare gli aumenti salariali dovuti ai dipendenti, anche del versamento dovuto agli enti bilaterali e alla CADIPROF, e quindi entrando a far parte della retribuzione tali importi, il mancato pagamento agli enti bilaterali imporrà l'obbligo in capo al datore di lavoro, a compensazione di tale detrazione, di corrispondere in busta paga al lavoratore, per tutte le mensilità contrattuali (14) l'importo di € 22,00 (23 € a decorrere dal 1 settembre 2013). Quanto dovuto complessivamente all'ente bilaterale (€ 4,00) e alla CADIPROF (13,00 € iniziali, € 14,00 dal 1/10/2011 ed € 15,00 dal 01/09/2013 per sole 12 mensilità) rende molto più conveniente al datore di lavoro l'iscrizione agli enti bilaterali Per completezza si deve dire che per ogni lavoratore al momento dell'iscrizione si deve corrispondere una tantum anche l'importo di € 24,00</p>				
Assistenza Sanitaria	<p>Dei costi relativi alla iscrizione a CADIPROF vi ho appena detto nella finestra precedente così come della obbligatorietà dell'iscrizione e della sanzione conseguente alla mancata adesione. Basti dire che la Cassa provvede effettivamente ad integrare l'assistenza sanitaria ai nostri dipendenti erogando prestazioni non altrimenti erogabili da parte del sistema sanitario ad un costo davvero contenuto.</p>				
Previdenza complementare	<p>Il fondo gestito da CONFROFESSIONI è, ritengo per l'insuccesso del numero di adesioni, confluito in quello avente una platea molto più grande, del settore terziario (il fondo si chiama FONTE). Per chi fosse interessato (si tratta naturalmente di previdenza integrativa per i dipendenti e non per gli avvocati) potrò essere maggiormente esaustivo. Di fatto la vecchia normativa per l'adesione e l'importo da versare (minimo 1,55 della retribuzione per il datore di lavoro e 0,55 per il lavoratore) rimangono invariati, cambia il fondo e naturalmente le regole di gestione.</p>				
Apprendistato	<p>Il nostro è il primo contratto collettivo nazionale di lavoro che si occupa dell'apprendistato nelle forme e con le modalità introdotte dall'anche esso recentissimo D.Lgs. 167/2011 entrato in vigore il 14 settembre 2011. Una avvertenza preliminare: i contratti di apprendistato già in essere continueranno a veder applicata la precedente disciplina contrattuale. La durata dell'apprendistato è stabilito in 36 mesi. Esistono quattro tipi di apprendistato:</p> <table border="1"> <tr> <td>1) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale art. 28 CCNL</td> <td> <p>interessa giovani di età compresa tra i 15 e 25 anni è utile anche ai fini del completamento della formazione scolastica. Le retribuzioni da corrispondere relative all'inquadramento che si è inteso riconoscere all'apprendista, naturalmente coerente con le mansioni che gli saranno via via affidate, sono pari al 45% per i primi 12 mesi, 55% per i successivi 12 e 65% per gli ultimi 12 mesi. Per quel che concerne la contribuzione, e ciò vale per tutti i contratti di apprendistato, è previsto dalla legge 183/2012, per quei contratti stipulati tra il 1/1/2012 ed il 31/12/2016, uno sgravio contributivo del 100%, rimangono solo, a carico del lavoratore contributi nella misura del 5,84%.</p> </td> </tr> <tr> <td>2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quello che interessa il maggior numero di casi</td> <td> <p>Durata minima di 30 mesi e massima di 36 la retribuzione da riconoscere all'apprendista è pari nei primi 12 mesi al 70%, per i successivi 12 all'85% e per gli ultimi 12 al 93% della retribuzione tabellare relativa al livello di inquadramento. Per</p> </td> </tr> </table>	1) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale art. 28 CCNL	<p>interessa giovani di età compresa tra i 15 e 25 anni è utile anche ai fini del completamento della formazione scolastica. Le retribuzioni da corrispondere relative all'inquadramento che si è inteso riconoscere all'apprendista, naturalmente coerente con le mansioni che gli saranno via via affidate, sono pari al 45% per i primi 12 mesi, 55% per i successivi 12 e 65% per gli ultimi 12 mesi. Per quel che concerne la contribuzione, e ciò vale per tutti i contratti di apprendistato, è previsto dalla legge 183/2012, per quei contratti stipulati tra il 1/1/2012 ed il 31/12/2016, uno sgravio contributivo del 100%, rimangono solo, a carico del lavoratore contributi nella misura del 5,84%.</p>	2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quello che interessa il maggior numero di casi	<p>Durata minima di 30 mesi e massima di 36 la retribuzione da riconoscere all'apprendista è pari nei primi 12 mesi al 70%, per i successivi 12 all'85% e per gli ultimi 12 al 93% della retribuzione tabellare relativa al livello di inquadramento. Per</p>
1) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale art. 28 CCNL	<p>interessa giovani di età compresa tra i 15 e 25 anni è utile anche ai fini del completamento della formazione scolastica. Le retribuzioni da corrispondere relative all'inquadramento che si è inteso riconoscere all'apprendista, naturalmente coerente con le mansioni che gli saranno via via affidate, sono pari al 45% per i primi 12 mesi, 55% per i successivi 12 e 65% per gli ultimi 12 mesi. Per quel che concerne la contribuzione, e ciò vale per tutti i contratti di apprendistato, è previsto dalla legge 183/2012, per quei contratti stipulati tra il 1/1/2012 ed il 31/12/2016, uno sgravio contributivo del 100%, rimangono solo, a carico del lavoratore contributi nella misura del 5,84%.</p>				
2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quello che interessa il maggior numero di casi	<p>Durata minima di 30 mesi e massima di 36 la retribuzione da riconoscere all'apprendista è pari nei primi 12 mesi al 70%, per i successivi 12 all'85% e per gli ultimi 12 al 93% della retribuzione tabellare relativa al livello di inquadramento. Per</p>				

		<p>la contribuzione vale quanto prospettato nella sotto tabella precedente. Interessa i giovani tra i 18 ed i 29 anni. Inutile forse che vi parli del limite di assunzioni di nuovi apprendisti che vigono per datori di lavoro che occupano più di tre dipendenti essendo nel nostro settore un'ipotesi del tutto residuale, ma se qualcuno si trovasse in tale situazione lo rimando all'art. 27 lettera H del contratto.</p>
	<p>3) Apprendistato di Alta Formazione e di ricerca</p>	<p>L'inquadramento da riconoscere in tale ipotesi non può essere inferiore al 2° (quindi Q,1 e 2) La durata dipende dal percorso formativo e da quanto previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca o diploma da conseguire maggiorato di 1 anno. Il percorso e l'intero apprendistato andrà gestito con le università i centri di ricerca ecc.</p>
	<p>4) Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</p>	<p>E' probabilmente la più grossa novità. In realtà si tratta ancora di un abbozzo che si è voluto inserire, a mio avviso per avere una sorta di primogenitura di quanto previsto dal D.Lgs 167/2011. In realtà le parti sociali infatti hanno rimandato la definizione della relativa disciplina ad un successivo incontro tra le parti da tenersi entro tre mesi dalla sottoscrizione del CCNL. Il contenuto dirompente della norma credo sia davanti agli occhi di tutti, e non tanto della norma pattizia ma di quella contenuta nel decreto legislativo (art. 5) che mi permetto di riportarvi in stralcio per comodità: possono essere assunti in tutti i settori di attività', pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività' di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, <u>nonche' per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</u> o per esperienze professionali i soggetti di età' compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Non pensiate poi che la norma sia effetto di una boutade ideologicamente individuabile, la norma pur essendo frutto del governo di centrodestra deve ritenersi trasversale in quanto l'ex ministro del lavoro del governo Prodi, l'on. Damiano, ne aveva prospettata una del tutto simile. Ora se qualcuno volesse rilevare che allo stato tale</p>

		<p>normativa non potrebbe essere applicata ai nostri praticanti dal 2° anno, una volta acquisito il patrocinio, per effetto della legge professionale che vieta il rapporto subordinato per l'avvocato ed il praticante con patrocinio (ad esclusione di specifiche ipotesi escluse) mi permetto di segnalare 2 circostanze su cui riflettere. La prima: le norme (sulle retribuzioni da tabella) possono trovare applicazione per via giudiziaria anche dopo la cessazione di un rapporto. Sarebbe quindi agevole per il praticante rivendicare tale retribuzione ed inquadramento nell'ipotesi in cui il rapporto si fosse atteggiato effettivamente, come purtroppo molto spesso avviene nei nostri studi professionali, evidenziando un vincolo di subordinazione. In secondo luogo vorrei ricordarvi che molte norme in materia di rapporti non riconducibili alla subordinazione ma con profili di subalternità (es. soci di cooperative) conducono ai fini della determinazione di una giusta retribuzione alla media delle retribuzioni corrisposte a dipendenti in settori che svolgono analoga attività. Il giusto compenso da corrispondere ai praticanti avvocati, che le nostre norme deontologiche prevedono e alle quali la Corte di Cassazione ha riconosciuto anche recentemente valenza esterna, potrebbe essere mutuato da quelle norme. Attenzione perché ad un praticante appena entrato in studio a cui sia riconosciuto il 1° livello (laureato) il 70% della retribuzione per tale livello <u>è pari a 1362,40 euro al mese.</u> Questi naturalmente sono "pensieri in libertà" in attesa di una più meditata ed attenta analisi della norma a cui daremo inizio con l'evento formativo del 19/01/2011 che si terrà a Padova sotto l'egida di ANF nazionale.</p>
<p>Un ultimo avviso, ricordo a tutti che, per evitare la trasformazione del rapporto di apprendistato in un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, con le conseguenze sulla limitazione dei licenziamenti, deve essere comunicato all'apprendista <u>con il preavviso contrattuale</u> (quello per il licenziamento ex art. 2118 del C.C.) che non si intende trasformare il rapporto. Dopo tale data il rapporto si intende trasformato e per recedere dal rapporto non trova più l'esclusione della disciplina contenuta nella L. 604/66 per la quale per recedere da un rapporto è necessaria una giusta causa od un giustificato motivo. Per non essere frainteso vi riporto i periodi e le modalità di recesso:</p>		
<p>durante l'apprendistato durante i 36 mesi contrattuali</p>	<p>È possibile recedere dal rapporto solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo</p>	
<p>Alla cessazione dell'apprendistato allo scadere dei 36 mesi</p>	<p>E' possibile recedere senza alcuna necessità di giustificare il recesso ma si deve dare avviso al lavoratore di tale intenzione con il preavviso di legge, per esempio per il terzo livello è di 30 giorni</p>	

		decorrenti dal 1° o dal 16° giorno del mese, questo vuol dire che dovrò fare la comunicazione al dipendente apprendista almeno 1 mese prima della cessazione del rapporto di apprendistato.																		
	Nell'ipotesi in cui il rapporto per ritardo nella comunicazione del recesso si sia trasformato	È possibile recedere dal rapporto solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo.																		
Divisore per determinare la quota oraria	E' stato fissato come divisore per determinare la quota oraria il coefficiente 170 (come in precedenza). Tale coefficiente è utile per esempio ai fini della determinazione del costo del lavoro straordinario. Il coefficiente per la determinazione della retribuzione giornaliera è stato determinato 8 invariato) in 26																			
Mensilità	Sono 14																			
Malattia e comportamento	Non vi sono state grandi modifiche per il periodo di comporta (il periodo durante il quale il lavoratore ammalato ha diritto alla conservazione del posto, in questo spazio temporale il lavoratore non può essere licenziato) che è stato confermato in 180 giorni, ma di fronte a gravi malattie invalidanti il comporta è elevato di ulteriori 90 giorni (qui è anche previsto l'intervento a sostegno del lavoratore e del datore di lavoro dell'ente bilaterale purché si sia in regola con i pagamenti, per il pagamento dell'integrazione salariale). Conseguentemente ha avuto una rimodulazione la previsione contrattuale che prevede la possibilità per il lavoratore di poter chiedere, per motivi di salute l'aspettativa non retribuita. Il periodo di 180 giorni è da calcolarsi all'interno di un periodo pari a 365 giorni decorrente da un primo stato morboso che sommato ad altri dia complessivamente un periodo di assenza dal lavoro di 180 giorni.																			
Stage	Mi riprometto di intrattenermi sul punto in prosieguo anche per parlarvi dell'esperienza personale di collaborazione con un istituto professionale-																			
Periodo di prova	È stato rideterminato nelle seguenti misure:																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>180 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>180 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>120 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>3 S</td> <td>120 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>120 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>4S</td> <td>90 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>90 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>60 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Periodo	Quadro	180 giorni di calendario	1	180 giorni di calendario	2	120 giorni di calendario	3 S	120 giorni di calendario	3	120 giorni di calendario	4S	90 giorni di calendario	4	90 giorni di calendario	5	60 giorni di calendario	
Livello	Periodo																			
Quadro	180 giorni di calendario																			
1	180 giorni di calendario																			
2	120 giorni di calendario																			
3 S	120 giorni di calendario																			
3	120 giorni di calendario																			
4S	90 giorni di calendario																			
4	90 giorni di calendario																			
5	60 giorni di calendario																			
Orario di lavoro	40 ore settimanali con compensazioni da calcolarsi nel periodo di 6 mesi																			
Lavoro straordinario	15% per lo svolgimento di attività lavorativa oltre le otto ore o le 40 ore settimanali 30% per il lavoro prestato nei giorni festivi 30% per le ore di lavoro prestate di notte (dalle 22.00 alle 06.00 del mattino) 50% nel caso di lavoro straordinario festivo																			
Ferie	22 giorni lavorativi su settimana corta e 26 giorni lavorativi se conteggiato anche il sabato																			

Sicuramente qualcosa mi è sfuggito, ma credo di aver messo in luce le più importanti modifiche contrattuali. Naturalmente per l'applicazione pratica degli istituti contrattuali vi rimando al testo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Un caro saluto.

Emanuele Spata