

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI**

Il giorno 29 del mese di novembre 2011 presso la sede delle strutture bilaterali Fondoprofessioni e Cadiprof in Roma Viale Pasteur, 65

tra

La CONFPROFESSIONI (Confederazione Italiana Libere Professioni) Rappresentata da Gaetano Stella, Ennio Bucci, Marco Natali e Leonardo Pascazio

La CONFEDERTECNICA (Confederazione Sindacale Italiana delle Professioni Tecniche) Rappresentata da Francesco Galluccio

La CIPA (Confederazione Italiana dei Professionisti ed Artisti) Rappresentata da Luciano Dattilo

e

La FILCAMS – CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, Piero Marconi, Luciana Mastrocola e Danilo Lelli;

La FISASCAT – CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) Rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, Mario Piovesan e Dario Campeotto

La UILTuCS – UIL (Unione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi) Rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco e Gabriele Fiorino

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONSILP – CONFPROFESSIONI NELLE DATE DEL 10 dicembre 1978 – 12 maggio 1983 – 25 luglio 1988 – 10 dicembre 1992 – 19 dicembre 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONFEDERTECNICA NELLE DATE DEL 19 luglio 1993 – 14 maggio 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CIPA NELLE DATE DEL 13 ottobre 1953 – 31 luglio 1968 – 20 dicembre 1978 – 8 marzo 1983 – 21 giugno 1983 – 21 gennaio 1988 – 10 dicembre 1992 – 19 dicembre 1996

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004

IL PROTOCOLLO (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005.

VISTO

L'Accordo Nazionale di II° Livello per i dipendenti da Studi Odontoiatrici aderenti ad ANDI e AIO stipulato in data 12 dicembre 1997

B. Stella
Ennio Bucci
Marco Natali
Leonardo Pascazio

VISTI

Francesco Galluccio
Luciano Dattilo
Brunetto Boco
Gabriele Fiorino

I CCNL STIPULATI CON CONSILP – CONFPROFESSIONI NELLE DATE DEL 10 dicembre 1978 – 12 maggio 1983 – 25 luglio 1988 – 10 dicembre 1992 – 19 dicembre 1996
I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 - 9 luglio 2003 - 28 luglio 2004

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CONFEDERTECNICA NELLE DATE DEL 19 luglio 1993 – 14 maggio 1996
IL TESTO UNICO CONTRATTUALE stipulato congiuntamente con Confprofessioni e Cipa in data 3 maggio 2006

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004

I PROTOCOLLI (sulla formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005 – (sulla costituzione del Fondo di previdenza complementare "Previprof") stipulato il 20/12/2006 e la sua successiva integrazione con il Verbale del 6/2/2007

VISTI

I CCNL STIPULATI CON CIPA NELLE DATE DEL 13 ottobre 1953 – 31 luglio 1968 – 20 dicembre 1978 – 8 marzo 1983 – 21 giugno 1983 – 21 gennaio 1988 – 10 dicembre 1992 – 19 dicembre 1996

IL TESTO UNICO CONTRATTUALE stipulato congiuntamente con Confprofessioni e Confedertecnica in data 3 maggio 2006

I VERBALI DI ACCORDO SOTTOSCRITTI IN DATA 24 ottobre 2001 – 9 luglio 2003 – 28 luglio 2004

I PROTOCOLLI (sulla Formazione Continua nel Settore degli Studi Professionali ed Aziende collegate) stipulato in data 21 ottobre 2005 – (sulla costituzione del Fondo di Previdenza complementare "Previprof") stipulato il 20/12/2006 e la sua successiva integrazione con il Verbale del 6/2/2007

Il VERBALE sulla confluenza del Fondo di Previdenza complementare "Previprof" al Fondo "Fonte", stipulato in data 16 luglio 2010

VISTO

L'Accordo Nazionale di II° Livello per i dipendenti da Studi Odontoiatrici aderenti ad ANDI e AIO Stipulato in data 12 dicembre 1997 e successive modifiche intervenute con il protocollo relativo alla sicurezza degli ambienti di lavoro siglato tra le parti.

VISTO

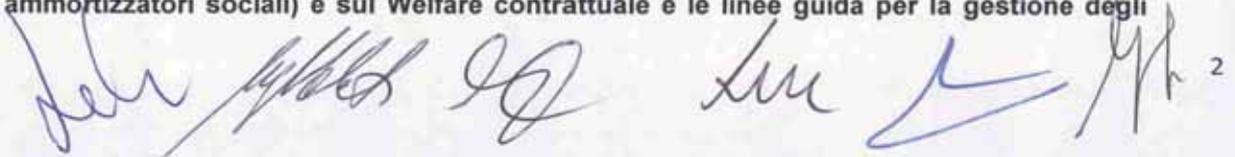
I PROTOCOLLI AGGIUNTIVI AL CCNL STUDI PROFESSIONALI "TESTO UNICO" 3 maggio 2006 stipulati da A.N.C.O.T – I.N.T. - A.N.C.-I.T. in data 30 maggio 2006 e da FederAnisap in data 28 gennaio 2008

VISTO

LA DICHIARAZIONE DI PRESA D'ATTO DEL MINISTERO DEL LAVORO circa la positiva conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL stipulato in data 3 maggio 2006, così come riportata nello specifico VERBALE del 6 settembre 2006 sottoscritto dalle parti in Sede di Ministero del Lavoro

VISTO

L'AVVISO COMUNE E LE LINEE GUIDA (sul ruolo e le sinergie del sistema paritetico/bilaterale sugli ammortizzatori sociali) e sul Welfare contrattuale e le linee guida per la gestione degli



2

**effetti della crisi nel settore degli studi – delle attività e dei servizi professionali nel territorio)
stipulati in data 12 maggio 2009**

VISTO

L'ACCORDO SULLA DETASSAZIONE del salario di produttività per i lavoratori degli studi professionali e delle società di servizi riconducibili ai liberi professionisti (CONFPROFESSIONI) stipulato il 13 aprile 2011.

SI E' STIPULATA

La presente ipotesi di CCNL a valere per i dipendenti degli Studi Professionali

PREMESSA

Considerato le indicazioni e gli obiettivi così come richiamati e riportati nella premessa generale all'accordo di rinnovo del CCNL del 29 luglio 2008.

Valutati i risultati raggiunti nell'arco di una decennale esperienza di pratica attuazione del modello di relazioni sindacali indicato nel "Verbale di Incontro" redatto e sottoscritto in sede CNEL in data 26 luglio 1999.

Accertato il ruolo ed il valore socio/economico nazionale rappresentato dal Settore attraverso il complesso delle attività professionali esercitate e riferibili sia a quelle ordinistiche sia a quelle non ordinistiche.

Preso atto che le diverse forme di esercizio della libera professione sono allo stato coinvolte dal processo di riforma legislativa, la cui possibile conclusione impegnerà, sia sul versante nazionale che comunitario i diversi soggetti interessati quali: in particolare, le parti sociali, gli Ordini, le Associazioni.

Constatato che al ruolo ed al valore sopra richiamato contribuisce anche la peculiare presenza della forza lavoro, che nel Settore si caratterizza per una sua composizione a maggioranza giovanile, femminile e con scolarità medio alta.

Per tutto quanto sopra le parti hanno definito il presente Contratto Collettivo di Lavoro quale strumento di governo del modello/sistema di relazioni sindacali, di governo delle strutture paritetiche/bilaterali e, per quanto di sua competenza, di governo degli sviluppi che potranno determinarsi a fronte dei processi di riforma del Settore.

Le parti, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno inteso riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di Mercato del Lavoro finalizzata all'obiettivo di stabilizzare e fidelizzare la forza lavoro complessivamente intesa valorizzandone, anche tramite specifica formazione, le potenzialità professionali ed occupazionali presenti nel Settore.

Le parti, inoltre, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un riferimento contrattuale per tutto il Settore e quindi da valere per tutti i dipendenti e per tutti gli addetti occupati negli Studi e nelle Attività professionali e intellettuali, così come riportati nella sua sfera di applicazione. A tal fine le parti si impegnano a ridurre il numero dei Contratti collettivi di settore esistenti razionalizzando, così, il sistema di relazioni sindacali.

Le parti, infine, dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, intendono proseguire su tale indirizzo e rafforzarlo ulteriormente anche attraverso la contrattazione decentrata (secondo livello regionale), alla quale viene assegnato anche il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e allo sviluppo economico.



VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro ha durata triennale e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività professionali, anche in forma di studio associato e/o nelle forme societarie consentite dalla legge, nonché i rapporti di lavoro tra gli altri datori di lavoro che svolgono delle altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, e il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge:

- i rapporti di lavoro dipendente;
- i tirocini formativi e di orientamento al lavoro (c.d. *stage*);
- gli addetti al settore occupati con le diverse forme di impiego e con le diverse modalità formative, così come richiamate e regolamentate dallo stesso Contratto ai Titoli e agli Articoli di cui agli Istituti "Formazione Lavoro" e "Mercato del Lavoro";
- quanto sarà definito a seguito della conclusione dei lavori di cui al sotto riportato "Impegno a Verbale"

Impegno a verbale

Negli ultimi anni è stato osservato un utilizzo sempre più frequente di rapporti di lavoro flessibili di natura autonoma e un grave problema di disoccupazione giovanile in alcune aree geografiche del Paese.

Le parti si impegnano ad istituire entro un mese dalla data di stipulazione del presente CCNL un gruppo di lavoro composto da esperti, sia di parte datoriale che di parte sindacale, con il compito di studiare e verificare, per il settore degli studi professionali, il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, dei rapporti di apprendistato di alta formazione e di ricerca con riferimento alle figure riferibili al praticantato e, in generale, dei rapporti di lavoro atipici, nonché le differenze tra i fabbisogni del mercato del lavoro, l'offerta formativa e la qualifica delle persone in cerca di occupazione.

I risultati della ricerca costituiranno la base nel definire linee guida per il riconoscimento di un equo compenso e tutele di welfare contrattuale a favore di questi addetti. Le linee guida potranno essere sviluppate anche in collaborazione con il Ministero del lavoro.

Il gruppo di lavoro verificherà inoltre il fenomeno dell'elevato tasso di disoccupazione giovanile in alcune aree geografiche del Paese. I risultati della ricerca costituiranno la base per definire accordi con modalità di emersione e di ingresso nel mercato del lavoro. Questi accordi potranno essere, temporaneamente, anche in deroga alle tutele previste dal presente CCNL.

L'attività del gruppo di lavoro sarà supportata dal sistema di bilateralità del settore e potrà svolgersi in collaborazione con Università, istituzioni ed enti di ricerca in possesso di specifica esperienza. La ricerca si concluderà entro il sesto mese antecedente alla scadenza del presente CCNL al fine delle opportune valutazioni.

Il Contratto Collettivo di Lavoro si applica a tutte le attività professionali, come sopra definite, appartenenti alle professioni di seguito elencate nelle specifiche "Aree":

A) Area professionale Economico – Amministrativa

Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B) Area Professionale Giuridica

Avvocati, Notai, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

C) Area professionale Tecnica

Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari, Agrotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

D) Area professionale Medico – Sanitaria e Odontoiatrica



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials.

Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Medici Veterinari e Psicologici, Operatori Sanitari, abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici, altre professioni di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

E) Altre attività professionali intellettuali

Si tratta di quelle attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.

Il presente CCNL sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti, fatto salvo quanto previsto in materia di apprendistato per i rapporti già instaurati e ancora disciplinati dalla normativa precedente. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto stesso e le norme stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

PARTE PRIMA

Sistemi di relazioni sindacali

TITOLO I

Relazioni sindacali a livello nazionale di settore

Relazioni sindacali a livello nazionale di Area professionale e/o di Area professionale omogenea

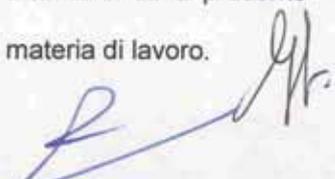
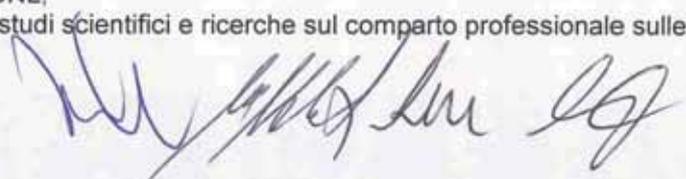
Articolo 1

ESAME SU QUADRO SOCIO ECONOMICO E MATERIE NEGOZIALI DI SETTORE

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la Confprofessioni, la Confedertecnica, la Cipa e le OO.SS. di Categoria dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore e che abbiano riflessi sia sull'esercizio delle singole professioni che sulle aree professionali strutturalmente omogenee;
2. i processi di apprendimento e formazione derivanti dalla riforma del sistema educativo di istruzione e formazione, ivi compresi i tirocini formativi e di orientamento e le tipologie di apprendistato disciplinate dalle vigenti norme;
3. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo che sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
4. lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione, con particolare riguardo alla occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dei rapporti di collaborazione, con particolare riferimento alle monocommittenze, lo stato qualitativo e quantitativo dei percorsi formativi relativi ai tirocini formativi e di orientamento e ai contratti di apprendistato e all'andamento dell'occupazione femminile anche in rapporto con le possibili azioni positive in linea con la legge n. 125 del 1991 e con quanto deliberato dal gruppo per le Pari Opportunità di cui al presente CCNL;
5. studi scientifici e ricerche sul comparto professionale sulle buone prassi in materia di lavoro.



Nel corso della vigenza contrattuale, su richiesta delle parti stipulanti il presente contratto, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

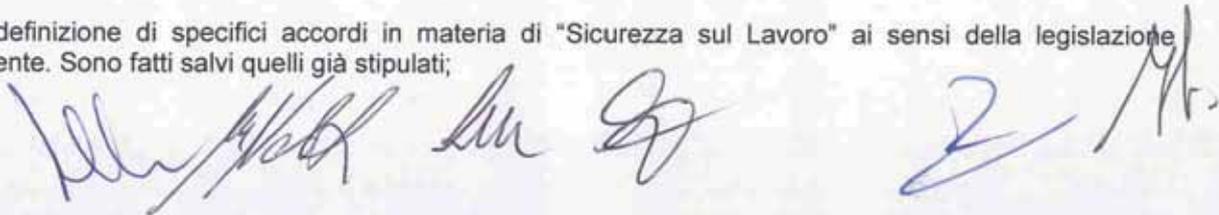
6. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni professionali e occupazionali, su quelli formativi e, in particolare, sulla riqualificazione professionale;
7. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza complementare e alla assistenza sanitaria integrativa;
8. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore, così come previsti al successivo Titolo II;
9. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni della Unione Europea (molestie sessuali, mobbing, stress lavoro correlato);
10. la costituzione, ove non già operative, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "Composizione delle controversie", di cui alla legislazione vigente, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
11. la nomina dei membri/arbitri dei Collegi di arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla normativa di legge.

Articolo 2

ESAME SU QUADRO SOCIO ECONOMICO E MATERIE NEGOZIALI A LIVELLO NAZIONALE DI AREA PROFESSIONALE E/O DI AREA PROFESSIONALE OMOGENEE

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "Area professionale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente articolo 1 e nella premessa. Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative alle forme di impiego;
2. esame dei fabbisogni formativi anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", così come previsti al successivo articolo 8, per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre al Fondoprofessioni;
3. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, la qualità e la produttività del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego ed idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame e definizione, entro 12 mesi dalla stipula del presente CCNL, dei nuovi profili professionali facenti parte delle "altre attività professionali intellettuali" di cui alla lettera E del CCNL, ivi compresi quelli dei Quadri, da inserire nelle corrispondenti declaratorie previste per ogni livello dalla classificazione generale;
5. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali e dei modelli organizzativi degli studi professionali in linea con le tendenze internazionali del settore;
6. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione e politiche per la conciliazione è delegato alle parti sociali dalla Legge n. 53 del 2000;
7. esame ed individuazione di idonee modalità, anche con la istituzione di specifici dipartimenti di "Area", per la partecipazione e/o per la confluenza, ove già costituito ed operativo, dell'Ente Bilaterale Nazionale di Area professionale nell'Ente Bilaterale Nazionale di settore;
8. la definizione di specifici accordi in materia di "Sicurezza sul Lavoro" ai sensi della legislazione vigente. Sono fatti salvi quelli già stipulati;



9. la definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "Attività sindacali" così come demandato, a questo livello, dal presente CCNL;
10. la definizione di specifici accordi in materia di flessibilità dei regimi di orario di lavoro ed in materia di contratti a termine.

TITOLO II

Strumenti Bilaterali Nazionali di Settore

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi richiamati in Premessa al presente CCNL, concordano di istituire i sotto elencati strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento.

Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato alla legge:

- A) La Commissione paritetica nazionale;
- B) Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità
- C) L'Ente Bilaterale Nazionale di settore (E.BI.PRO.)
- D) Cassa di assistenza sanitaria supplementare (C.A.DI.PROF.)

Articolo 3

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale ha il compito di:

- a. verificare il rispetto delle regole di funzionamento delle Relazioni Sindacali così come definite e riportate al successivo articolo 12.
- b. esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL.

La Commissione Paritetica è composta di 12 (dodici) membri di cui 6 (sei) in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro (quattro Confprofessioni, uno Confedertecnica e uno CIPA) e 6 (sei) in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori (due Filcams – CGIL, due Fisascat - CISL e due Uiltuvs – UIL), che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

La Commissione Paritetica è costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale di Settore. La Commissione opererà con le seguenti procedure e modalità:

1. per lo svolgimento dei compiti di cui al punto a, la Commissione si riunirà periodicamente secondo quanto definito da apposito regolamento;
2. per quanto previsto dal punto b:

I. alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali ad esse facenti capo, nonché gli Organismi delle strutture paritetiche/bilaterali costituite dalle parti firmatarie del presente CCNL (Enti – Fondi – Casse);

II. all'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia;



- III. in pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni interessate e gli Organismi di cui al precedente punto 1) non potranno prendere alcuna iniziativa;
- IV. la data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi;
- V. la Commissione Paritetica prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa;
- VI. la Commissione Paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa;
- VII. le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi e di adottare le misure necessarie.

La Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenterà alle parti stipulanti il CCNL un rapporto conclusivo del lavoro svolto;

- 3. per esercitare la sua attività la Commissione Paritetica potrà dotarsi di gruppi di lavoro con esclusiva competenza tecnica.

Articolo 4

GRUPPO DI LAVORO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro e, sulla base dei risultati della ricerca promossa da Fondoprofessioni su "Disuguaglianze di Genere di Generazione e Distribuzione Geografica", potranno essere formulate proposte finalizzate sia alla definizione di nuovi e specifici Istituti contrattuali, sia per facilitare l'inserimento stabile dei giovani all'interno degli studi e delle attività professionali.

Il Gruppo di lavoro è, inoltre, incaricato a studiare e proporre soluzioni in materia di "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra Famiglia e Lavoro", così come definito dall'accordo del 7 marzo 2011 tra le Parti sociali e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In questo senso il gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Confederazioni dei datori di lavoro e 3 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.

La Sede operativa del Gruppo di Lavoro per le pari opportunità, sarà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore.

Per tutto quanto relativo al funzionamento del Gruppo, potrà provvedere il Gruppo stesso con proprie deliberazioni.

I componenti del Gruppo, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e, comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo.

Articolo 5

ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

L'Ente Bilaterale Nazionale di settore costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli indirizzi/obbiettivi richiamati in premessa al presente CCNL, è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Titolari e Lavoratori) che operano nelle Attività Professionali.

L'Ente Bilaterale Nazionale di settore attua, promuove, concretizza e valorizza in coerenza con quanto previsto anche dall'art. 12:

- A. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio – economico del settore, delle varie Aree professionali e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I articoli 1 e 2;
- B. studi e ricerche sulle Aree professionali e/o sull'Area professionale omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondoprofessioni, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- C. specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e Internazionali, nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- D. le procedure per attivare – coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (FONDOPROFESSIONI) di cui all'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, sottoscritto tra Consilp–Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Cgil,Cisl, Uil – la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
- E. tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;
- F. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le pari opportunità";
- G. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "Fondoprofessioni" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
- H. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- I. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;
- J. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al decreto legislativo n. 81 del 2008 allegato al presente CCNL.
- K. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea;
- L. iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;
- M. la specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" del settore e le relative esperienze bilaterali;
- N. gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore;
- O. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- P. l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;

- Q. la gestione del fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore;
- R. le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;

L'Ente Bilaterale Nazionale di settore ha, inoltre, il compito di ricevere ed elaborare, anche a fini statistici:

- S. gli accordi di secondo livello di settore;
- T. gli accordi forniti dalle singole strutture professionali e/o dalle varie Aree professionali, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";
- U. i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori italiani.
- V. le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali" di cui agli articoli 3, 4 e 8 del presente CCNL;
- W. la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui alla legislazione vigente.

Articolo 6

COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili alle aree professionali di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento.

Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.

Al riguardo, fatto salvo quanto previsto al punto 7 del precedente articolo 2 circa le modalità di partecipazione e/o per la confluenza nell'Ente Bilaterale Nazionale di settore degli "Enti Bilaterali di Area professionale" già costituiti, le parti, in coerenza con quanto previsto al successivo articolo 7, concordano che tali Enti dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

Articolo 7

FINANZIAMENTO DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE

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 degli enti bilaterali tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo.

La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore e degli Enti Bilaterali Regionali di settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti alla lettera O) del precedente articolo 5, è fissata nella misura globale di 4 (quattro) Euro mensili per 12 (dodici) mensilità, di cui 2 (due) Euro a carico dei datori di lavoro e 2 (due) 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, 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'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso e a far data dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.

Al fine di ampliare e parificare le tutele anche a favore dei lavoratori del settore che non sono titolari di un contratto di lavoro subordinato, questi possono aderire all'Ente Bilaterale e ai servizi erogati da questo se versano i contributi nella misura indicata per i lavoratori dipendenti. L'Ente Bilaterale dovrà prevedere apposite modalità di gestione, di versamento dei contributi e di erogazione delle prestazioni.



Il 30% (trenta per cento) del gettito globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore. In tale quota è compreso il finanziamento della Commissione Paritetica Nazionale, del Gruppo per le Pari Opportunità, della Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro e il finanziamento per il sostegno al reddito di cui all'art. 5 lettera L del presente CCNL. Verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questo titolo versate. Il restante 70% (settanta per cento) verrà ripartito – in ragione della provenienza del gettito – tra gli Enti Bilaterali Regionali di Settore quando costituiti, con gli scopi e le modalità sopra richiamate, ivi compreso il finanziamento di quanto previsto agli artt. 9, 10, 11 del presente CCNL.

Art. 7-bis

Allo scopo di facilitare le operazioni per la riscossione del sopra richiamato finanziamento e fermo restando che la quota di 2 (due) Euro a carico dei lavoratori, dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura EBP il versamento delle suddetta quota contrattuale globale (4 Euro mensili) sarà effettuata tramite il Mod. F24 utilizzando lo stesso codice di C.A.DI.PROF. (ASSP) la quale svolge la funzione di esattore per conto di E.BI.PRO., versandone la quota parte ad esso spettante.

Pertanto, la somma complessiva da versare per ogni dipendente (tramite Mod. F24), per le rispettive adesioni alla CADIPROF ed all'Ente Bilaterale Nazionale, sarà pari a 18 (diciotto) Euro mensili per 12 (dodici) mensilità a partire dal 1 ottobre 2011 di cui 14 (quattordici) Euro a favore della C.A.DI.PROF. e 4 (quattro) Euro a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale e 19 (diciannove) euro mensili per dodici mensilità dal 1 settembre 2013 di cui 15 (quindici) Euro a favore della C.A.DI.PROF. e 4 (quattro) Euro a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà dei contributi a favore di CA.DI.PROF. e di E.BI.PRO., pari a Euro 18 (diciotto) mensili, per ogni dipendente iscritto a partire dal 1 ottobre 2011 e pari a 19 (diciannove) euro dal 1 settembre 2013.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere, a partire dal mese successivo alla stipulazione del presente CCNL, al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a Euro 22 (ventidue), 20 euro per CADIPROF e 2 euro per E.BI.PRO. di Euro 23 (ventitre) a partire dal 1° settembre 2013, di cui 21 Euro per CADIPROF e 2 Euro per E.BI.PRO., corrisposto per 14 mensilità e che 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.

Il datore di lavoro è tenuto comunque a garantire le prestazioni ed i servizi previsti dal sistema della bilateralità

Dichiarazione congiunta

Le parti, riconosciuta l'importanza che il *welfare* negoziale riveste nella modernizzazione delle relazioni sindacali e di lavoro del settore e preso atto delle posizioni ministeriali in materia, precisano che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono obbligatori per tutti i datori di lavoro che applicano il presente CCNL e formano parte integrante del sistema delle tutele (economiche e normative) concesse ai lavoratori. Le prestazioni e le tutele garantite dal sistema della bilateralità nazionale e/o territoriale costituiscono, di conseguenza, un diritto contrattuale per ogni singolo lavoratore. Nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il lavoratore matura il diritto alla erogazione diretta dell'elemento distinto della retribuzione non assorbibile come determinato dal presente articolo, dalla data di firma del presente CCNL.

TITOLO III Relazioni Sindacali a Livello Decentrato Premessa

- Preso atto che il settore, con la sua struttura economica/organizzativa articolata sul territorio nazionale, allo stato, risulta coinvolto dalla prevedibile ristrutturazione derivante dai processi di riforma che investono tutti i comparti delle attività professionali in Italia;

- valutato che la conclusione di tali processi, visto l'intreccio e la necessaria armonizzazione tra la situazione giuridica/legislativa italiana e quella internazionale, in particolare europea, si ipotizza di durata medio/lunga e comunque nel corso di vigenza del presente CCNL;
- constatato che tale ipotesi temporale, non eludibile per l'avvio di un riassetto più stabile del settore, ha posto le parti nella necessità di definire un modello di struttura contrattuale che,

nell'immediato e nell'arco della sua vigenza, rispondesse anche all'esigenza di governo e di gestione di tale riassetto;

- considerata inoltre la rilevanza che il livello decentrato assume nell'ambito del "Sistema di relazioni sindacali";

tutto ciò premesso, le parti hanno convenuto che per la vigenza del presente contratto, quale punto di riferimento per tutti gli addetti del Settore, la soluzione atta a rendere esigibile l'esercizio delle relazioni sindacali a livello decentrato trovi coerente e funzionale definizione con quanto stabilito nei successivi articoli del presente Titolo.

Articolo 8

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.

A questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

A) Diritti di Informazione

Annualmente, a livello regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto – articolato per Area professionale e/o per Area professionale omogenea – sulle dinamiche strutturali del settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative regionali in materia di Attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio – economici nel territorio regionale e in materia lavoristica.

B) Confronto con le istituzioni regionali/territoriali

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali per il coordinamento delle attività formative promosse dalle regioni, nonché quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o dal "Fondoprofessioni" sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

C) Materie di Accordi Regionali

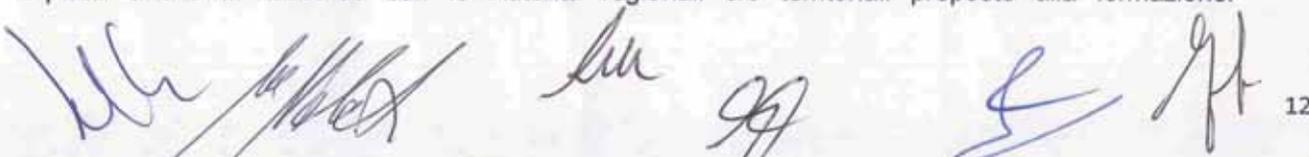
La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.

Resta inteso che, in caso di incremento economico derivante da contrattazione collettiva di secondo livello, lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente.

A questo livello, inoltre, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui agli articoli da 27 a 33 del presente ccnl_i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore;
- eventuali altre materie lavoristiche quali lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

Per l'eventuale sostituzione dei lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione degli accordi sopra richiamati, valgono le norme previste all'articolo 53 del presente CCNL. Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera B) del presente articolo, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.



In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati al punto 1) lettere a), b) e d) dell'articolo 23 del presente CCNL.

A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- Ente Bilaterale Regionale, con gli scopi e le modalità previste alla lettera "O" del precedente articolo 5;
- Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore, così come previsto del precedente articolo 5, e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
- Referenti regionali e/o territoriali di Area professionale e/o di Area professionale omogenea e/o di settore e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti di raccordo con i Comitati paritetici del Fondoprofessioni (Facilitatori) costituiti nelle macro/aree Nord Ovest, Nord Est, Centro e Sud per la divulgazione e per la promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al "Fondo" e all'Ente Bilaterale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale.
- Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs. n° 81 in materia di salute e sicurezza

A questo livello, infine, fatta salva la possibilità di accordi sulle diverse materie che il presente CCNL demanda a tale livello, potranno essere elaborate, proposte di progetti formativi coerenti con i fabbisogni individuati nel territorio Regionale.

Oltre a quanto elencato in precedenza sono oggetto della contrattazione territoriale anche le seguenti materie:

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, qualità delle prestazioni, redditività e innovazione;
- contratto di lavoro a termine;
- lavoro a tempo parziale;
- orario di lavoro;
- apprendistato;
- tirocini formativi e di orientamento (stage);
- contratti di inserimento;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare);
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale;
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali;
- sicurezza del lavoro;
- ogni altra competenza affidata in futuro dalle parti firmatarie del presente CCNL alla competenza territoriale;

Articolo 8 bis

Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale

1) Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione Regionale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo e comunque fino a 2 (due) mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale non potendo le parti assumere iniziative unilaterali, né procedere ad azioni dirette.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma, il periodo di 4 (quattro) mesi di cui al precedente comma si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione, il periodo complessivo di 4 (quattro) mesi si applica dalla data di presentazione della piattaforma.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. Regionali dei lavoratori alle rispettive Confederazioni Regionali dei datori di lavoro, nonché alle OO.SS. Nazionali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uilucs-UIL e alle Confederazioni Nazionali Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa.

2) Modalità di verifica



Ricevute le piattaforme, le Confederazioni Nazionali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure e dei contenuti delle richieste in rapporto alle materie demandate al secondo livello di contrattazione dal CCNL.

L'esame della verifica dovrà esaurirsi entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle controparti, si potrà procedere al ricorso presso la Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 8 ter Elemento Economico di Garanzia

Qualora nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Studi Professionali che regolano la materia non venga definito un accordo entro il 30 settembre 2013, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2013, ai lavoratori in forza da almeno 6 mesi alla data del 1° ottobre 2013, i seguenti importi "una tantum":

Q, 1, 2,	€ 100,00
3S, 3,	€ 90,00
4S, 4, 5	€ 80,00

Tale erogazione 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'elemento economico di garanzia è riproporzionato per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

L'erogazione può essere assorbita da elementi retributivi già concessi a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali.

In occasione del successivo rinnovo del CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali, le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio, al fine di concordare eventuali correttivi.

Dichiarazione a verbale

Le parti considerati i termini di durata del presente CCNL, dichiarano che le piattaforme integrative di secondo livello di cui al presente articolo 8 e per gli effetti di cui all'art. 8-ter dovranno essere presentate entro il mese di marzo 2013.

Le parti si impegnano a partecipare in buona fede, dopo la presentazione della piattaforma, alla discussione e trattazione al livello territoriale delle medesime. La mancata partecipazione del presentatore della piattaforma alla trattazione costituirà impedimento al riconoscimento dell'elemento economico di garanzia.

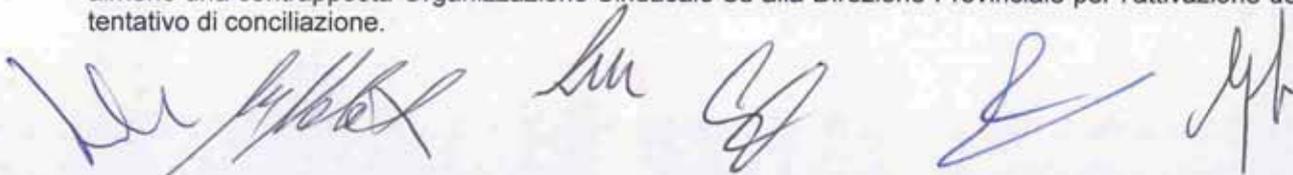
Articolo 9

GESTIONE DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI A LIVELLO DECENTRATO

A. Tentativo di conciliazione

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Provinciali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c. e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Provinciale per l'attivazione del tentativo di conciliazione.



3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c.

4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste alla successiva lettera B).

B) Collegio Arbitrale

1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

2. Il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 10 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri, uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale, il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.

3. In caso di mancato accordo fra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.

4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.

5. Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro 60 (sessanta) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

6. Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

Articolo 10

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE A LIVELLO DECENTRATO

Tentativo di Conciliazione

Per tutte le controversie individuali o plurime, comunque non collettive, relative alla integrale applicazione del presente contratto e/o di altri accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro nelle strutture lavorative comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale dove si svolge in modo prevalente il rapporto di lavoro tramite la "Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione" che verrà costituita in ogni singola Provincia secondo le norme, le modalità e le procedure previste dal presente articolo.

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione è composta:

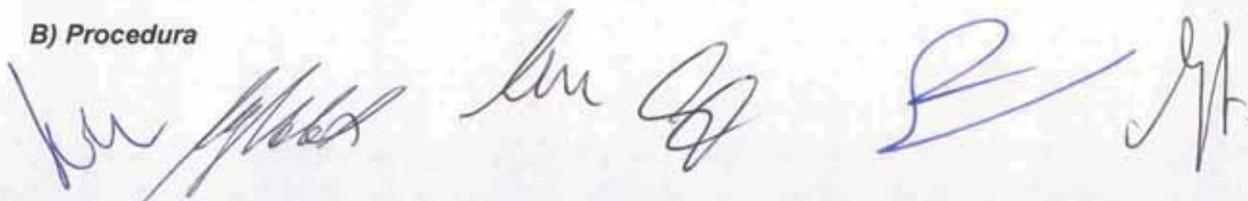
1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Confederazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Provinciale del Lavoro, il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;

2. Per i lavoratori, da un rappresentante della Filcams-CGIL o della Fisascat-CISL o della Uiltucs-UIL firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;

3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante.

4. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede della Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituiti, presso la sede dell'Ente Bilaterale Regionale o in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della "Commissione" sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Nazionale.

B) Procedura



1. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.
2. L'Organizzazione dei datori di lavoro ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione provvederà entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni.
4. Il termine di 40 (quaranta) giorni di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della Organizzazione dei datori di Lavoro o della Organizzazione Sindacale a cui il dipendente e/o il collaboratore conferisce mandato.
5. La Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione nelle forme previste con proprio regolamento.
6. Se la conciliazione ha esito positivo si redige processo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, che acquista efficacia di titolo esecutivo e che sarà depositato a cura della "Commissione" presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.
7. In caso di mancato accordo, si dovrà redigere apposito verbale che dovrà contenere:
 - a. le questioni della controversia;
 - b. le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di secondo livello;
 - c. le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
 - d. la proposta di definizione della controversia formulata dalla "Commissione" e i motivi del mancato accordo;
 - e. la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione;
 - f. la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.
8. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura;
9. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

Articolo 11 COLLEGIO ARBITRALE

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo 10, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
2. A tal fine, è istituito a cura delle rispettive parti competenti per territorio, un Collegio di Arbitrato Provinciale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambi le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla Segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni. Il Presidente del Collegio, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile.

5. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle parti.
6. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio.
8. Il Collegio ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo le forme previste dal regolamento arbitrale.
9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni. Il lodo verrà depositato presso la sede del collegio arbitrale e sarà data tempestiva comunicazione alle parti interessate,
10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio sarà istituita presso la Sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale.
11. Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

Articolo 12

FUNZIONAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI - CONTRIBUTI FINALIZZATI - PROCEDURE

Premessa

L'evoluzione del modello/sistema di Relazioni Sindacali, così come definito nella prima parte del CCNL, ha prodotto, nell'arco della sua gestione (2004/2010), la costituzione di strumenti paritetici/bilaterali nazionali finalizzati sia alla corretta applicazione del CCNL (Commissione Paritetica Nazionale), che al compito di formulare progetti di azioni positive per il raggiungimento delle pari opportunità (Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità), nonché la costituzione degli strumenti paritetici/bilaterali finalizzati e funzionali alla crescita professionale, alle tutele sociali e all'offerta di servizi a favore degli addetti al Settore quali: la formazione continua (Fondoprofessioni anno 2003) – l'assistenza sanitaria complementare (Cadiprof anno 2003) – la previdenza integrativa (Previprof anno 2007) – un sistema plurimo di servizi qualitativi (Ebipro anno 2009) e in materia di ammortizzatori sociali.

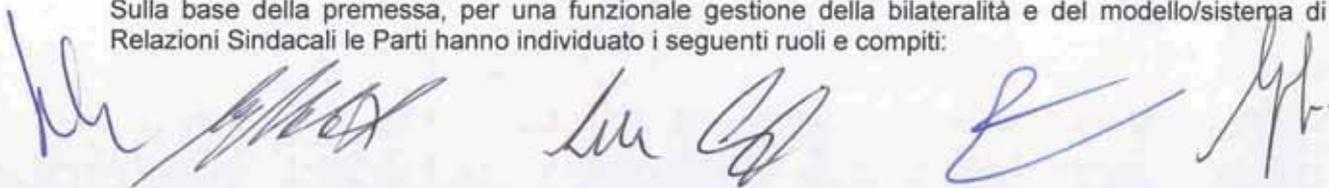
Nel corso di tale esperienza si è più volte manifestata l'esigenza di ricercare sinergie tra gli strumenti/strutture costituite ed al riguardo si è convenuto di operare definendo, di volta in volta, specifiche intese, attraverso le quali è stato possibile gestire la pratica attuazione di quanto previsto al Titolo V del CCNL (Tutele e Welfare contrattuale).

Allo stato, anche a fronte delle recenti novità legislative e di una loro possibile evoluzione, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli, funzioni e compiti degli strumenti/strutture costituite al fine di rendere maggiormente utile, efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (datori di lavoro – lavoratori), la gestione delle competenze contrattualmente e statutariamente assegnate ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del Settore.

Pertanto, trascorsa l'esperienza sopra sintetizzata, si è posta la questione di un riassetto organico e coordinato della bilateralità i cui criteri di indirizzo siano orientati secondo alcune fondamentali linee direttrici quali:

1. avviare e completare il decentramento organizzativo attraverso la contrattazione di II° livello ed in tale contesto addivenire alla costituzione degli Enti Bilaterali Regionali;
2. specializzare, razionalizzare e rendere efficienti gli strumenti/strutture paritetici/bilaterali, concentrando gli sforzi verso obiettivi prioritari, ottimizzando la loro gestione;
3. eliminare le attività non caratteristiche e improprie alle specifiche missioni delle strutture, in particolare eliminare le eventuali duplicazioni.

Sulla base della premessa, per una funzionale gestione della bilateralità e del modello/sistema di Relazioni Sindacali le Parti hanno individuato i seguenti ruoli e compiti:



GOVERNANCE

A) Ruolo delle Parti Sociali

- definizione degli indirizzi strategici e gestionali della bilateralità;
- definizione delle regole per le nomine negli Organi;
- revisione degli Statuti e dei Regolamenti delle strutture paritetiche/bilaterali in conformità agli statuti tipo di CA.DI.PROF e di EBI.PRO allegati al presente CCNL ;
- definizione delle normative contrattuali applicabili agli addetti occupati nelle strutture bilaterali (Enti – Fondi – Casse);
- definizione delle modalità per un confronto permanente tra le parti sociali volto al monitoraggio e alla verifica degli indirizzi strategici definiti nella bilateralità, assegnando alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'articolo 3 del CCNL, sia la definizione di tali modalità che lo svolgimento di tale compito. Al riguardo, così come richiamato al punto 1) dello stesso articolo 3 la "Commissione" predisporrà uno specifico regolamento di funzionamento da depositare c/o l'Ente Bilaterale Nazionale.
- definizione delle aree geografiche a cui assegnare veste e ruolo di Ente Bilaterale Regionale.

B) Compiti degli Organi

- attuazione degli indirizzi strategici e gestionali definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti sociali dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;
- azioni per favorire lo sviluppo qualitativo e quantitativo della bilateralità attuando anche tutte le possibili sinergie che il modello/sistema consente, coordinandosi tra le diverse strutture, in particolare, per le attività da svolgere nei confronti delle Istituzioni;
- azioni per favorire l'installazione e l'utilizzo di sistemi informatici che permettano di dialogare tra le diverse strutture;
- attuazione di una metodologia di raccolta dati di tutte le strutture che consenta l'ottimizzazione gestionale sia della promozione funzionale all'adesione delle strutture/strumenti bilaterali che ad indispensabili informazioni per favorire al meglio la stipula di convenzioni quali prodotti e/o servizi da offrire agli addetti al Settore;
- utilizzazione dei dati raccolti finalizzata alla costruzione di una banca dati che possa assumere la configurazione di "Fonte Informativa" del modello/sistema delle attività professionali;

C) Ruolo e Compiti dell' Ente Bilaterale Nazionale (E.BI.PRO.)

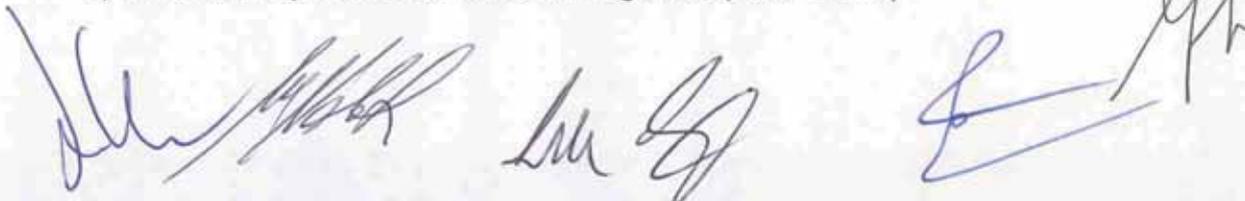
Premesso

- che le attività assegnate all'Ente Bilaterale Nazionale hanno anche il compito di contribuire a valorizzare il decentramento del modello/sistema di Relazioni Sindacali;
- che tale modello/sistema, nell'ambito della prevista contrattazione di II° livello, consente la costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale.

Per tutto quanto sopra l'Ente Bilaterale Nazionale svilupperà le seguenti funzioni:

- monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali;
- supporto agli Enti Bilaterali Regionali per la redazione degli Statuti e dei loro rispettivi regolamenti, verificandone la coerenza con quello Nazionale;
- interfaccia con gli Enti Bilaterali Regionali per il monitoraggio dell'attuazione dei loro compiti, delle loro attività e dell'andamento gestionale;
- proponente di riferimento per l'adozione di uno schema unico di bilancio e le relative strumentazioni tecniche, da valere per tutti gli Enti Bilaterali Regionali, redatto secondo le regole indicate per i bilanci degli Enti, dei Fondi e delle Casse;
- soggetto che predisporrà, annualmente, una relazione per le parti sociali che illustri per gli Enti Bilaterali Regionali:
 - le buone prassi;
 - le gestioni di eccellenza evidenziando le eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni;
 - il risultato del monitoraggio sulla regolarità contributiva.

D) Ruolo e Compiti dell'Ente Bilaterale Regionale (E.Bi.PRO.IR.)



In coerenza con quanto disposto al precedente punto C), gli Enti Bilaterali Regionali, così come saranno geograficamente costituiti, dovranno attuare sia quanto ad essi assegnato dal CCNL, dalla contrattazione di II° livello e dai loro rispettivi Statuti che quanto ai punti di seguito esplicitati:

- trasmettere, annualmente, all'Ente Bilaterale Nazionale, copia del bilancio di pertinenza redatto secondo lo schema unico di cui alla lettera C);
- qualora le entrate dell'Ente Regionale non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli Statuti, lo stesso Ente Regionale, congiuntamente a quello Nazionale, dovranno sottoporre alla Commissione Paritetica Nazionale, di cui all'articolo 3 del CCNL, un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.

Criteria di Funzionamento

E) Regole Generali

- Le regole di funzionamento generali degli Enti, dei Fondi e delle Casse sono previste dai loro rispettivi Statuti e Regolamenti;
- gli Statuti-tipo sono allegati al contratto collettivo nazionale, di cui fanno parte integrante, con l'obiettivo di rendere i principi e le norme in essi contenuti obbligatori e vincolanti per tutti gli statuti degli Enti, dei Fondi e delle Casse Nazionali e degli Enti Bilaterali Regionali;
- per la concreta realizzazione di quanto sopra disposto la Commissione Paritetica Nazionale procederà alla revisione degli attuali statuti degli Enti, Fondi e Casse nazionali ed alla revisione, ove esistenti, dei relativi regolamenti ovvero alla loro costituzione, in coerenza con quanto previsto dal presente accordo, entro il 31 dicembre 2011;
- tutte le parti sociali si impegnano a dare concreta e puntuale applicazione alle decisioni della Commissione Paritetica di cui al punto precedente.

F) Criteri di selezione e Professionalità – Gestione Risorse Umane

Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:

- Componenti degli organi esecutivo/gestionali:

- requisiti di moralità previsti dall'articolo 5, comma 1, lettera d) Decreto Legislativo 276/03;

- requisiti minimi di professionalità (esclusi organi assembleari) quali:

- aver maturato esperienze professionali coerenti con la missione degli strumenti/struttura, svolte anche in organizzazioni sindacali (dei lavoratori e datoriali) per almeno 24 mesi;

- Posizioni direttive di struttura:

- requisiti di moralità previsti dall'articolo 5, comma 1, lettera d) Decreto Legislativo 276/03;

- necessità di titoli o esperienze professionali coerenti con l'attività dell'Ente/Fondo/Cassa maturate in ruoli di responsabilità per almeno 5 (cinque) anni;

- Personale di struttura:

- necessità di titoli di studio e/o esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti.

Negli Statuti ai vari livelli va prevista la sostituzione automatica di chi decade dagli organi a qualsiasi titolo o in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui ai commi precedenti.

G) Consulenze e Incarichi Esterni

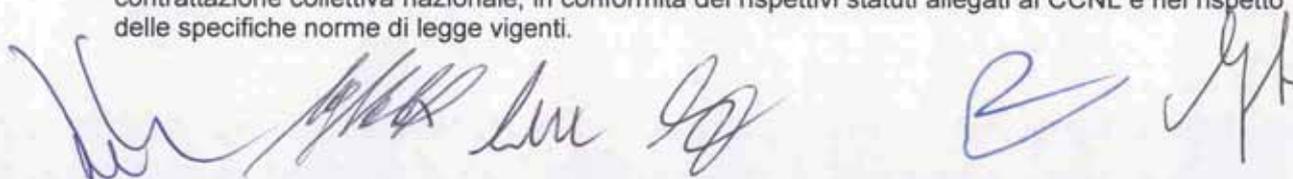
- Gli strumenti/strutture (Enti – Fondi – Casse) adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo i principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando, ove compatibile con la natura dei servizi, una pluralità di offerte.

- In caso di pluralità di offerte, per le prestazioni di servizi, gli strumenti/strutture dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte tese a garantire la massima segretezza.

- la scelta dei servizi dovrà assicurare un equo bilanciamento tra il costo e la qualità dei servizi o incarichi resi.

H) Compiti

- I compiti degli Enti, dei Fondi e delle Casse sono esclusivamente quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità dei rispettivi statuti allegati al CCNL e nel rispetto delle specifiche norme di legge vigenti.



- Qualora uno strumento/struttura paritetica/bilaterale intenda introdurre innovazioni che intervengano sulle finalità ad essa assegnata, quali l'introduzione di nuovi compiti e/o di prestazioni e/o la modifica di quelle esistenti, gli organi ne danno tempestiva preventiva comunicazione alla Commissione Paritetica Nazionale di cui al punto A) per una verifica di coerenza con le linee di indirizzo e secondo le modalità che potranno essere definite.

I) Risorse e Bilanci – Pubblicità e Trasparenza

L'attività degli strumenti/strutture paritetico/bilaterali dovrà essere improntata alla massima efficacia, impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento dei servizi e delle prestazioni così come previste dalla contrattazione, dagli Statuti e dai regolamenti, secondo i seguenti criteri:

- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri;
- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive;

Viene predisposta a cura degli organi, in concomitanza con la redazione del bilancio consuntivo e del budget previsionale, una relazione annuale sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e sull'andamento della attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità delle prestazioni rese, nonché alle verifiche effettuate periodicamente sulla soddisfazione misurata presso gli iscritti (lavoratori – datori di lavoro) rispetto ai vantaggi concreti e percepiti.

Sono individuati i seguenti meccanismi per la pubblicità dei bilanci:

- gli Enti Bilaterali Regionali, così come geograficamente definiti, inviano all'Ente Bilaterale Nazionale il bilancio e la relazione annuale;
- gli strumenti/strutture Nazionali inviano il bilancio e la relativa documentazione alle Organizzazioni Nazionali socie e alla Commissione Paritetica Nazionale.

Ogni strumento/struttura renderà noto alle Parti Sociali, alla Commissione Paritetica Nazionale ed agli Organi costituiti ai vari livelli, il rapporto risorse/prestazioni/servizi, al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale.

Gli Statuti degli Enti Bilaterali Regionali dovranno prevedere, trascorsi 3 mesi dalla data di scadenza prevista per l'approvazione e l'invio dei bilanci:

- l'automatica scadenza degli organi e la nomina da parte del Comitato Esecutivo dell'Ente Bilaterale Nazionale di un commissario ad acta con il compito di provvedere entro 3 mesi alla redazione del bilancio al fine di permettere alle parti sociali la ricostituzione dell'Ente.

TITOLO IV ATTIVITA' SINDACALE

Premessa

Valutato quanto in materia disciplinavano i precedenti CCNL stipulati dalle OO.SS. dei Lavoratori con Consilp-Confprofessioni, con Confedertecnica e con Cipa;

Valutato quanto, per la stessa materia, è attualmente disciplinato dalle specifiche normative di Legge; Constatato l'evolversi e la possibile conclusione del processo di riforma delle "Professioni Intellettuali" e della conseguente riorganizzazione strutturale del "Settore";

Considerato quanto convenuto tra le parti firmatarie il presente CCNL in tema di "Validità e Sfera di Applicazione Contrattuale", in tema di "Relazioni Sindacali" e più in generale in tema di "Modello di Struttura Contrattuale";

Constatato che il modello/struttura contrattuale ha prodotto anche una evoluzione informatica la cui gestione, da parte degli addetti al Settore, riscontra un significativo utilizzo/visitazione sia dei siti delle parti sociali che di quelli delle strutture paritetiche/bilaterali;

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare tale materia con le norme contenute nei successivi articoli del presente Titolo, che così come definite traggono origine dalla volontà delle parti di stabilire nuove e più funzionali "Relazioni Sindacali".

Articolo 13 PERMESSI PER ATTIVITA' SINDACALE



Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi premessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore pro - capite annue.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione regionale, per le rimanenti 2 (due) ore queste saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del CCNL, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Articolo 14

RAPPRESENTANZE SINDACALI – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Ai fini della costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, (RSA) fatta salva l'applicabilità delle Legge n. 300 del 1970, nelle strutture lavorative del settore dove ne sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che ove nelle strutture lavorative con i requisiti di cui sopra, venga avanzata richiesta di costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) si farà riferimento allo specifico regolamento che sarà definito nel corso di vigenza del presente CCNL.

Articolo 15

TRATTENUTA SINDACALE

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL.

Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:

- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;
- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento alla Organizzazione Sindacale prescelta;

A detta comunicazione dovrà essere allegata l'originale della delega rilasciata dal lavoratore alla Organizzazione Sindacale, così come riprodotta in "Fac-Simile" e riportata in allegato al presente CCNL.

L'esazione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro. Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione alla Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto nè avanzare rivendicazioni alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

TUTELE E WELFARE CONTRATTUALE

Premessa

Le parti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza, e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la salvaguardia dei prodotti, la qualità dei servizi e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli, partecipati e coerenti delle norme contrattuali e di legge.

L'obiettivo comune è quello del miglioramento continuo della salute psicofisica e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio.

Utile al perseguimento di questi obiettivi può essere la scelta di applicare, con il coinvolgimento pieno di tutta la struttura lavorativa, standards nazionali o internazionali, modelli organizzativi e sistemi di qualificazione relativi alla gestione della salute, dell'ambiente e della qualità anche attraverso i relativi sistemi di certificazione e asseverazione (articoli 27, 30 e 51 del decreto legislativo n. 81 del 2008, come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106 del 2009).

Altrettanto strategico, per la tutela della persona del lavoratore e per la modernizzazione del sistema di relazioni sindacali e di lavoro del settore, è il ruolo del sistema di welfare negoziale assicurato dalla bilateralità che eroga ai lavoratori prestazioni contrattuali obbligatorie, così come precisato nell'articolo 7 del presente CCNL.

Articolo 16 TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA SUL LAVORO

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti in coerenza con quanto richiamato all'articolo 1 punto 9, si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande delicatezza.

Articolo 17 TUTELA DELLA INTEGRITÀ PSICOFISICA DEI LAVORATORI

Su tale materia, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nel settore, le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori sulla base di quanto previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle buone prassi e da codici di comportamento.

Articolo 18 TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti a livello di Area professionale e/o di Area professionale omogenea le parti rinviando allo specifico accordo, allegato al presente Contratto, l'applicazione del D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 19 ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE

Le parti, nel confermare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e nel contempo contribuisca alla fidelizzazione ed alla stabilità di impiego degli addetti al settore, hanno convenuto di istituire un apposito strumento bilaterale finalizzato a tali fini.

Al riguardo, le parti in ottemperanza a quanto previsto all'articolo 7 del Verbale di accordo del 24 ottobre 2001, in data 22 Luglio 2003 con Atto Notarile hanno costituito la "Cassa di Assistenza Sanitaria Supplementare per i dipendenti degli Studi Professionali" denominata "C.A.DI.PROF.", il cui compito è quello di gestire i trattamenti assistenziali sanitari, integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento.

Le parti, in coerenza con quanto definito nel precedente articolo 12, si impegnano, a rivedere lo Statuto della Cassa, anche per valutare l'ipotesi di attribuire a tale Ente la personalità giuridica.

Il finanziamento della "Cassa", operativa dal 1° gennaio 2005, e le modalità di versamento delle quote mensili vengono aggiornate e ridefinite come indicato nei punti successivi.

a) Soggetti beneficiari della Assistenza Sanitaria Supplementare

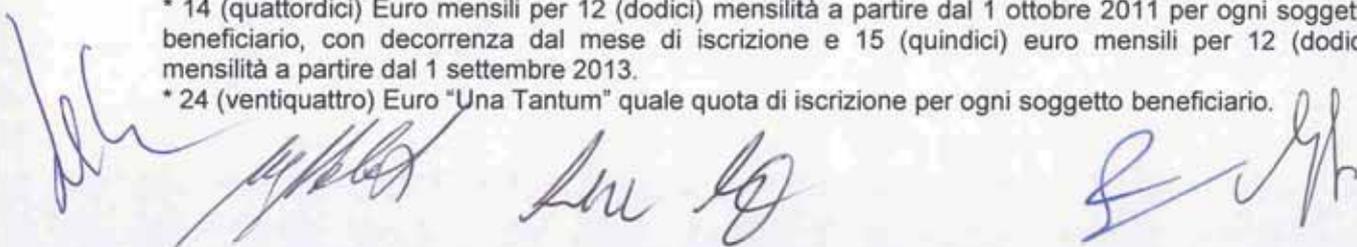
Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dalla Cassa tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

b) Finanziamento della "Cassa"

Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari alla C.A.DI.PROF. di cui al precedente punto a) sono fissate in:

* 14 (quattordici) Euro mensili per 12 (dodici) mensilità a partire dal 1 ottobre 2011 per ogni soggetto beneficiario, con decorrenza dal mese di iscrizione e 15 (quindici) euro mensili per 12 (dodici) mensilità a partire dal 1 settembre 2013.

* 24 (ventiquattro) Euro "Una Tantum" quale quota di iscrizione per ogni soggetto beneficiario.



Dette somme rientrano tra quelle previste dall'articolo 12 della Legge 153/1969 riformulato dal DLgs, 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 alla Cassa.

Inoltre per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore a 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori a 3 (tre) mesi, comprese le eventuali proroghe, saranno dovuti integralmente i versamenti sopra richiamati.

Il versamento di tali quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario per i dipendenti degli Studi Professionali.

Per ogni soggetto beneficiario di cui alla lettera a) il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorgerà, comunque, dal 1° giorno del quarto mese successivo a quello dalla data di iscrizione alla "Cassa".

c) Modalità di iscrizione e versamento

L'iscrizione e il versamento della quota "Una Tantum" di 24 (ventiquattro) euro e del contributo mensile di cui alla precedente lettera b) dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate nel Regolamento CA.DI.PROF. presente sul sito www.cadiprof.it.

La CA.DI.PROF. ha stipulato apposita convenzione con l'INPS per la riscossione dei contributi di cui all'obbligo contrattuale previsto al punto a) del presente articolo attraverso il modello F24 codice di riferimento ASSP; le relative istruzioni sono presenti sul sito www.cadiprof.it.

Dichiarazione Congiunta

Le parti, allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti al settore le modalità di iscrizione alla "Cassa" ed il suo funzionamento (regolamento), il Piano sanitario, le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Per tale impegno, le parti rendono noto che nel sito della "Cassa" www.cadiprof.it è già possibile trovare tutte le informazioni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il contributo dovuto alla C.A.DI.PROF. è parte integrante del trattamento economico, in quanto il versamento stabilito di cui all'articolo 7 del Verbale di Accordo sottoscritto il 24 luglio 2001 – istitutivo della Cassa - è sostitutivo di un aumento contrattuale altrimenti maturato e negoziato in quanto le parti ribadiscono che l'importo stabilito viene destinato alla creazione di un sistema di Welfare contrattuale con le prestazioni rese ai lavoratori a cui si applica il presente contratto.

Il datore di lavoro che ometta il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione secondo quanto previsto dall'art. 7 bis

Non è consentito ai datori di lavoro stipulare polizze, a favore dei dipendenti, alternative a quella prevista dall'art. 19 del presente CCNL e deve ritenersi irrinunciabile il diritto del dipendente all'Assistenza Sanitaria Supplementare.

Nota a verbale

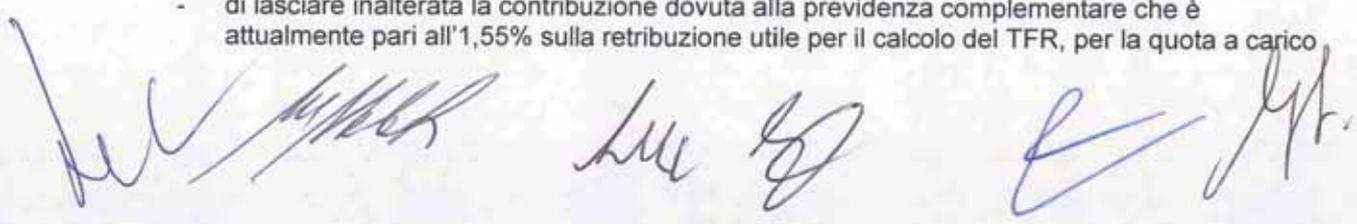
Durante la vigenza del presente CCNL le parti firmatarie potranno procedere ad un miglioramento ed a uno sviluppo del welfare, individuando le modalità applicative necessarie a tale finalità.

Articolo 20

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premesso che con accordi firmati in data 16.07.2010 e 30.09.2010 il fondo di previdenza complementare PRE.VI.PROF. è confluito nel fondo di previdenza del terziario FON.TE., le parti convengono:

- di lasciare inalterata la contribuzione dovuta alla previdenza complementare che è attualmente pari all'1,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR, per la quota a carico



del datore di lavoro, e dello 0,55% sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR come contribuzione minima a carico del lavoratore. Il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione fino a un massimo del 3% della retribuzione utile per il computo del TFR;

- di confermare che, per i lavoratori la cui prima occupazione è iniziata successivamente al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) maturando dal momento dell'adesione al fondo di previdenza;
- di confermare che la previdenza complementare dovrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, compresi gli apprendisti;
- che a partire dal 1° gennaio 2011 la quota di iscrizione al fondo di previdenza complementare e le modalità di ripartizione della quota stessa saranno quelle determinate da FON.TE.

Dichiarazione a verbale

Le parti individuano in FON.TE. il Fondo di riferimento del settore anche per i nuovi iscritti e constatato che l'occupazione del settore è costituita prevalentemente da giovani e che quindi necessita valorizzare la Previdenza Complementare, confermano l'impegno a ricercare, definire e praticare, anche tramite un'apposita struttura di monitoraggio, azioni di sistema finalizzate alla divulgazione e alla adesione al Fondo FON.TE.

Sono comunque fatti salvi eventuali accordi di secondo livello per l'adesione a fondi di previdenza complementare territoriale.

TITOLO VI Formazione

ARTICOLO 21 OBIETTIVI DELLA FORMAZIONE

- Constatato che lo sviluppo e la gestione della formazione assumono rilevanza anche a fronte del processo di riforma e di riorganizzazione del settore;

- Considerato che tali processi produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare gli addetti alle varie Aree professionali;

- Tenuto conto, inoltre, dei processi di unificazione europea e del connesso tema dell'armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studio e dei titoli per l'esercizio delle attività professionali specializzate;

- tutto ciò premesso, le parti considerano la "Formazione" una risorsa imprescindibile per lo sviluppo qualitativo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.

A tale fine, fermi restando i ruoli ed i compiti che in tema di "Formazione Professionale" sono demandati ai vari livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello regionale, così come previsto dal presente CCNL, le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane;
2. adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste degli Studi professionali e/o delle società di servizi professionali operanti nel settore;
3. migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dagli Studi professionali e/o dalle società di servizi professionali al fine ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia dai processi di innovazione tecnologica che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;
5. rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività professionali, nonché del loro ruolo nell'ambito dell'economia italiana ed europea;
6. rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento e, ove

consentito dalla legislazione e/o da norme contrattuali, anche tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al Settore con rapporto di:

- apprendistato;
- collaborazione coordinata e continuativa;
- collaborazione a progetto;
- partita IVA in monocommittenza;
- formazione/lavoro quali: stage e praticantato.

7. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

8. incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;

9. conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Articolo 22 FORMAZIONE CONTINUA

Premesso che

- ai sensi dell'articolo 118 della legge 21 dicembre 2000, n° 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di Territorio, di Settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti;
- il CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali prevede che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, gli "Studi" operino con riferimento al fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti occupati nel Settore Studi Professionali e delle Aziende ad essi collegate (Fondoprofessioni) e che lo stesso "Fondo" interprofessionale si avvalga del modello di Relazioni Sindacali e degli strumenti paritetici bilaterali, così come disciplinati dal CCNL sopra richiamato.

Visti

- gli impegni assunti dalle parti sociali circa i fabbisogni formativi da rendere coerenti anche con la necessità di governare e gestire la prevedibile riorganizzazione strutturale degli studi professionali derivante dal processo di riforma delle Attività Intellettuali e conseguentemente, nel quadro di definite azioni di sistema, finalizzati all'obiettivo di accrescere, la qualità professionale degli addetti al Settore;
- i contenuti in materia di linee guida per la formazione professionale e lo sviluppo qualitativo del Settore, che saranno previsti negli avvisi di bando definiti dal fondo.

Considerato che

- il settore è composto in gran parte da piccole e medie strutture lavorative ed è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;
- il mantenimento e lo sviluppo nel tempo del capitale personale di competenze costituisce risorsa primaria di occupabilità e che le azioni riconducibili alla professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo qualitativo del settore e la sua capacità competitiva;
- per far fronte alle conseguenti problematiche, si rende opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace;
- l'esistenza di una pluralità di "Studi" operanti nelle diverse Aree professionali e i rispettivi lavoratori addetti, richiede l'attivazione di interventi formativi mirati alle proprie specifiche esigenze;
- al fine di consentire percorsi formativi personalizzati e riconosciuti come crediti formativi settoriali sia in ambito Nazionale che Europeo, le parti, anche in coerenza con gli scopi previsti dall'Accordo Interconfederale del 7 novembre 2003, hanno sottoscritto uno specifico protocollo volto ad agevolare la partecipazione dei lavoratori ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo".

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto:

- 1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area professionale Tecnica e dell'Area professionale Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";

- 2) di fornire le linee guida operative affinché gli Enti Bilaterali, ed in particolare E.BI.PRO., possano svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Studi professionali;
- 3) che agli Enti Bilaterali Regionali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività di analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi.
- 4) che le intese (Settoriali – Territoriali – di Area professionale – di Area professionale omogenea – di Area dei Servizi Vari – di singolo studio) relative alla presentazione di piani formativi coerenti con gli orientamenti/obiettivi del CCNL, saranno sottoscritte dalle OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del CCNL, e potranno essere formalizzate avvalendosi dello schema di accordo allegato che farà parte della documentazione che il "Fondo", in occasione della pubblicazione dei bandi, richiederà ai soggetti proponenti Piani/Progetti formativi;
- 5) che la partecipazione degli addetti al Settore ai progetti formativi recepiti e/o predisposti dal "Fondo" sia regolata anche applicando i criteri indicati al punto 1) lettere a), b), c), d), del successivo articolo 23, e al punto 3) (E.C.M.) dello stesso articolo 23.

Articolo 23 DIRITTO ALLO STUDIO

1) Lavoratori studenti – Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico;

- e. il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

2) Congedi per la formazione

Si applicano gli artt. 5 e 6 della legge n. 53 del 2000. Per usufruire dei congedi, i lavoratori interessati dovranno farne domanda al datore di lavoro con 30 (trenta) giorni di anticipo. Nella richiesta dovrà essere indicato il periodo (con le date di decorrenza e scadenza), con allegata documentazione idonea a comprovare le caratteristiche dei corsi da frequentare. Il datore di lavoro entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta darà conferma dell'accoglimento della richiesta stessa.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare il 10% degli addetti occupati nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XII (Contratti a tempo determinato) articolo 53 del presente CCNL.

3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)

Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Provincie Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata dei crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quanto riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue.

TITOLO VII

Orientamento e formazione al lavoro

Articolo 24

Tirocini formativi e di orientamento

Ai tirocini formativi e di orientamento, si applicano le normative regionali di riferimento e, in mancanza, le disposizioni cui all'articolo 18 della legge n. 196 del 1997 e al relativo decreto di attuazione (DM 25 marzo 1998 n. 142) e dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011.

La materia potrà essere oggetto della contrattazione di secondo livello.

EROGAZIONI E RIMBORSI SPESE

A favore dei tirocinanti potranno essere riconosciute borse di studio e rimborsi spese per l'espletamento dell'incarico. Per il trattamento fiscale di tali somme si rinvia agli artt. 50 (redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente) e 51 (determinazione del reddito di lavoro dipendente) TUIR.

TITOLO VIII

Mercato del Lavoro

Articolo 25

FORME E MODALITA' DI IMPIEGO

Le parti, con la definizione del presente titolo, hanno inteso rispondere alla necessità di governo delle diverse possibili occasioni di impiego, individuando, nella loro gestione, gli strumenti volti a soddisfare le esigenze sia delle strutture lavorative del settore che dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di stabilizzare, qualificare e fidelizzare la forza lavoro del settore, valorizzando le potenzialità professionali e occupazionali, in particolare dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

In tale contesto e tenuto conto della peculiarità del settore, le parti, nel riconfermare la loro titolarità negoziale in materia di mercato del lavoro, hanno convenuto sulla opportunità di disciplinare, per via contrattuale, le diverse modalità di impiego in appresso elencate.

Al riguardo, considerata la prassi da sempre praticata e consolidata anche con specifici accordi stipulati presso il Ministero del Lavoro, le parti si impegnano ad operare, nel corso di vigenza del presente Contratto, alla possibile modifica e/o integrazione e/o armonizzazione di quanto dallo stesso definito in tema di "Mercato del Lavoro" con i risultati dell'esperienza praticata e/o con le eventuali ulteriori norme che potranno essere emanate quali atti legislativi conseguenti agli indirizzi generali assunti dal Governo italiano.

In coerenza con tutto quanto sopra, le parti hanno concordato di disciplinare esclusivamente le seguenti forme e modalità di impiego ravvisando in esse le necessità del Settore:

- Lavoro a tempo pieno e indeterminato
- Apprendistato
- Lavoro a tempo parziale (*Part - Time*)
- Lavoro ripartito (*Job - Sharing*)
- Contratto a tempo determinato
- Telelavoro
- Contratto di inserimento al lavoro
- Somministrazione del lavoro e lavoro intermittente (*Job on call*)

TITOLO IX

Apprendistato

Articolo 26

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

L'apprendistato è disciplinato, nelle sue quattro articolazioni tipologiche, dal decreto legislativo n. 167/2011 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

Articolo 27

DISCIPLINA COMUNE DELL'APPRENDISTATO

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo.

A. Contratto di apprendistato

L'assunzione dovrà avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato con annesso il fac-simile di progetto formativo individuale. Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.

L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

Qualora sia consentito dalla normativa regionale, il piano formativo individuale potrà essere definito e firmato anche entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

E' possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part time non sia inferiore al 60% (sessanta) e senza diminuzione delle ore di formazione previste.

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso non può eccedere i 60 (sessanta) giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli IV e IV/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 (novanta) giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente CCNL.

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

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

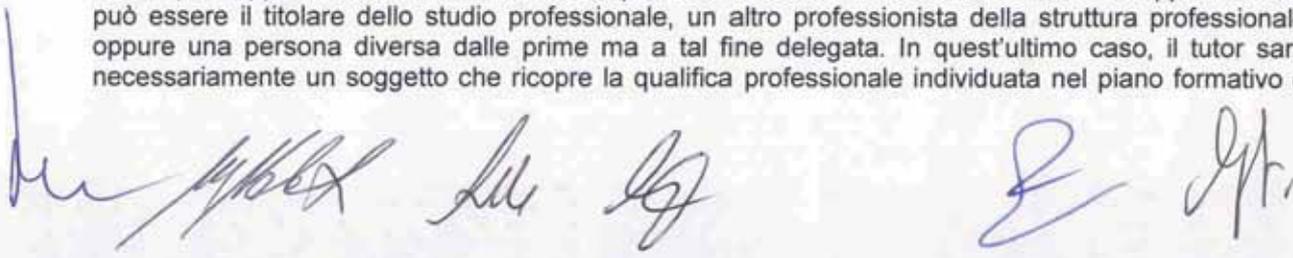
C. Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al Titolo XXX, art. 122 così come indicata nell'allegato B, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

D. Tutor

E' necessaria la presenza di un tutor interno per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dello studio professionale, un altro professionista della struttura professionale oppure una persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In quest'ultimo caso, il tutor sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e



che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, etc.

E. Piano formativo e formazione

I contenuti formativi del piano sono di natura trasversale di base e professionalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome, la formazione trasversale è basata su:

- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- capacità relazionali e di comunicazione;
- conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale;
- organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi;
- sicurezza e igiene sul lavoro.

F. Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna etc.).

G. Attribuzione della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

H. Percentuale di conferma

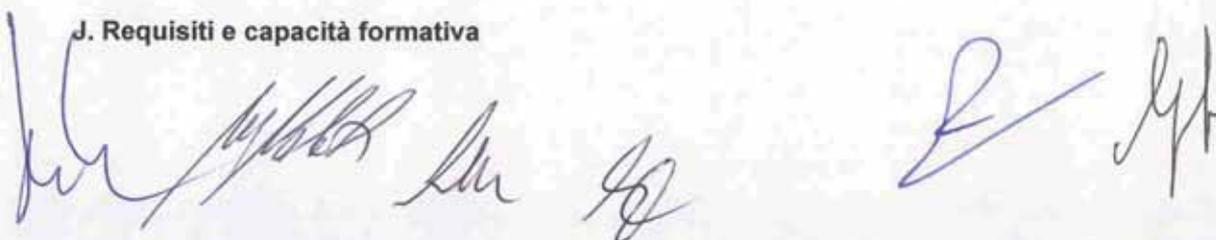
Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

I. Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, Fondoprofessioni concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. A tal fine, le parti adegueranno il regolamento di Fondoprofessioni per le nuove attività e competenze previste entro 3 mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL. Per finanziare le nuove attività formative da parte di Fondoprofessioni potrà, inoltre, essere introdotta una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria; le parti si impegnano a tal fine di incontrarsi per definire le relative modalità e l'entità della contribuzione.

J. Requisiti e capacità formativa



Le parti riconoscono che qualora tutor dell'apprendista sia il professionista questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali, poiché soggetto abilitato per legge all'esercizio di una Professione ed obbligato alla formazione professionale continua.

Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale E.BI.PRO. o da Fondoprofessioni.

K. Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

L. Trattamento malattie ed infortuni

Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

Articolo 28

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

In attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n.167/2011, le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

E' demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni o dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Articolo 29

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente C.C.N.L. nell'allegato B (tabella 2) che fa parte integrante del presente C.C.N.L. L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello V. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di trenta mesi e la durata massima di trentasei mesi.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Per garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'allegato B le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso della prima annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive e, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione

trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

B) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

C) Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

Il modello di piano formativo individuale è allegato al presente contratto.

Articolo 30

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.

E' delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 167/2011.

Articolo 31

APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE E PER ALTRE ESPERIENZE PROFESSIONALI

L'art 5, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011 introduce la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato.

Le parti definiscono l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto.

Articolo 32

STANDARD PROFESSIONALI

Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 72 del presente CCNL.

Le parti si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.

Articolo 33

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA E AVVISO COMUNE IN MATERIA DI APPRENDISTATO

Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. n. 196/1997 e al D.lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente CCNL, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre, si applicherà, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzare la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

A tal fine le parti si impegnano inoltre, entro quindici giorni dalla sottoscrizione della presente intesa, a istituire una Commissione paritetica con il compito di definire un avviso comune avente ad oggetto le linee guida per l'applicazione uniforme dell'apprendistato sul territorio nazionale e, segnatamente, il quadro normativo di riferimento (durata, trattamento normativo e retributivo), i profili formativi e le modalità di erogazione della formazione aziendale applicando quanto demandato alla contrattazione collettiva e alla bilateralità dalla normativa di legge.

TITOLO X

Tempo parziale (Part Time)

Premessa

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così

come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

Articolo 34 DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) Volontà delle parti;
- b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
- c) Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) Applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) Volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Articolo 35 DURATA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La durata e le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale, i lavoratori già in forza con orario di lavoro a tempo parziale, occupati nello stesso profilo professionale, avranno priorità di accesso alla posizione, integrando il proprio orario con le esigenze del datore di lavoro sopravvenute.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa, potranno essere definite da specifici accordi stipulati a livello di Area Professionale e/o di Area Professionale Omogenea, di cui all'articolo 2 del presente CCNL nell'ambito del II° livello di contrattazione Regionale.

Articolo 36 CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Articolo 37 TUTELA ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti, in coerenza con quanto dichiarato in premessa al TITOLO VIII (Mercato del Lavoro) e con quanto richiamato in premessa al presente Titolo, hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL.
3. Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare di cui al successivo articolo 41. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
4. Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

