

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

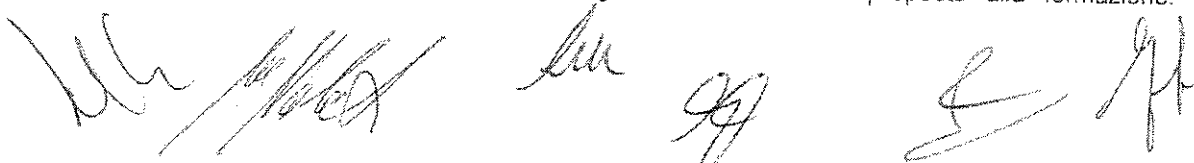
La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.

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.

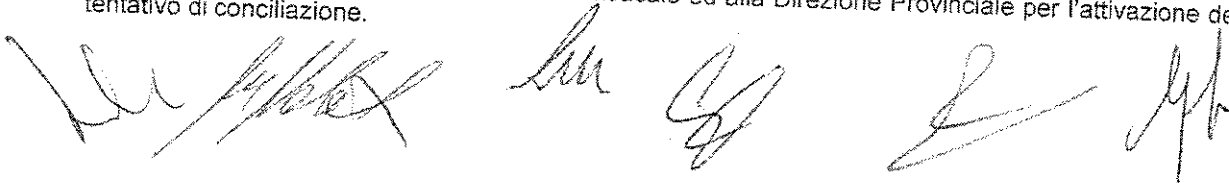
Articolo 9

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.

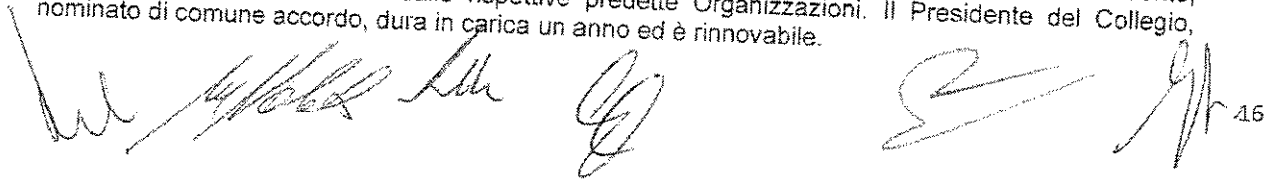
B) Procedura



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 (Ebiopro 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 permettono 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./R.)

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.

Criteri 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.

l) 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

