



# Professioni Intellettuali

Anno 2  
N° 1 - 2  
gennaio  
febbraio  
2017

Organo di stampa della Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% C/RM/34/2016 - Autorizzazione del tribunale di Roma n. 145/2016 del 11-07-2016 - TAXE PARÇUE - Tassa Riscossa - Roma Italy

## L'Unione Europea.

L'anno 2017 che si è appena aperto mostra ancora accentuata una notevole problematica sul funzionamento dell'Unione Europea assieme a insidiose falle sulla sua coesione e sul suo futuro.



CIU è da sempre europeista convinta e partecipa attivamente ai lavori del CESE a Bruxelles portando la Sua voce, in rappresentanza della categoria dei quadri e delle professioni intellettuali, per una costruzione normativa e politica rinnovata capace di dare nuovo slancio e vigore alla Unione Europea.

Un'analisi più approfondita dell'attuale situazione è riportata nell'articolo di Riccardo Ruta; in esso non si presenta altro che una riflessione che chiama tutti alla propria responsabilità di costruire il futuro dell'Unione con convinzione, nella certezza che le nostre tradizioni storiche e la sostanziale base culturale comune porteranno a chiudere, si crede presto, questa fase di criticità e pessimismo.

## I Quadri.

Negli ultimi anni, anche per effetto della prolungata crisi economica che ha fatto contrarre gli utili dovunque e rese necessarie sofferte ristrutturazioni aziendali, sono stati sopportati dalla categoria dei Quadri e delle Alte Professionalità incrementi generalizzati delle responsabilità a loro affidate senza riconoscimenti economici correlati ma, soprattutto senza quei riconoscimenti di status giuridico necessitati dalle nuove più gravose responsabilità. La categoria ha dovuto quindi soffrire di essere di fatto svilita nelle trattative negoziali per i rinnovi contrattuali ovvero anche nel confronto corrente di rappresentanza su temi aziendali specifici. La CIU ha iniziato nella seconda metà dello scorso anno a focalizzarsi sul tema al fine di produrre proposte concrete per una riforma del quadro normativo contrattuale che permetta alla categoria rappresentata di riacquisire quel ruolo che, in azienda e nella società, è stato e continua ad essere pilastro fondamentale della corretta dinamica del funzionamento delle strutture produttive private e pubbliche. In questo contesto "Professioni Intellettuali" dedica larga parte alla nostra proposta per un contratto tipo, generale a carattere nazionale, che contiene gli elementi essenziali e unificanti delle specificità della categoria dei Quadri e delle elevate professionalità. Elementi sui quali fondare, poi, le ulteriori norme contrattuali particolari che si rendano necessarie nei differenti settori produttivi specialistici, privati o pubblici.

Il Contratto tipo è presentato dall'avv. Fabio Petracci, giuslavorista, Presidente del Centro Studi "Corrado Rossitto" di Trieste e coordinatore del Gruppo di Studio CIU specificamente costituito. La lettura del Contratto tipo, qui riportato nella sua prima bozza, ci auguriamo susciterà attenzione, riflessioni e contributi; la redazione di "Professioni Intellettuali" sarà lieta di accogliere i suggerimenti che perverranno e di cui si terrà conto per poter giungere alla redazione definitiva del testo.

*Tommaso di Fazio*

CONSULTA IL SITO: [www.ciunonline.it](http://www.ciunonline.it)

## Principali notizie di gennaio - febbraio

### E ORA CHE NE FACCIAMO DELL'UNIONE EUROPEA

La struttura organizzativa dell'Unione europea è in evidente crisi, per deficit di visione strategica e per debolezza delle proprie Unità Centrali in rapporto allo strapotere di alcune delle componenti nazionali, in particolare Germania e Francia (iperprotagonismo), Inghilterra (isolazionismo sfociato nella Brexit) e debolezza strutturale di molte altre (a parte il caso di Grecia, Spagna, Portogallo, Irlanda, Ungheria e purtroppo Italia, tra le prime).



Un problema che a Bruxelles vivono per primi, ma che non può non preoccupare un po' tutti gli europei, i quali da sessant'anni di politica unica continentale hanno tratto indubbi grandi vantaggi, fondamentale tra tutti la pace e la stabilità.

Molto si discute sul futuro e molti politici si affannano a distribuire consigli, spesso però con l'occhio alle proprie botteghe casalinghe.

In assenza di evidenti guide o linee di condotta che non siano costituite dal salvare il salvabile (vedi Euro), diamo allora uno sguardo alle possibilità, o meglio alle ipotesi "aritmetiche" che coprono un ventaglio ampio e assai diversificato.

Sono idee già emerse in passato, ma sembra opportuno ora ribadire, ripetiamo come semplice "gamma" di ipotesi.

1. L'Unione potrebbe ritornare ad un semplice Mercato Regionale di rilevanti dimensioni, ma di scarso peso politico (Area di libero scambio, soluzione gradita a USA e Inghilterra), perdendo pertanto quel poco di rilevanza politica attualmente detenuta.
  2. Potrebbe semplicemente "spegnersi", paralizzata dalla propria incapacità decisionale e gli Stati Membri potrebbero riacquistare la completa pienezza delle proprie potestà sovrane.
  3. Potrebbe "sbinarsi" tra un'Area più o meno di libero scambio – sulla falsariga di quella attualmente esistente – ed un'altra a Cooperazione "ristretta" con maggiore rilevanza politica (a esempio i sei Stati Fondatori, più pochi altri): eventualità del resto già prevista dai Trattati, anche se per ora rimasta solo sulla carta.
  4. Potrebbe rimanere più o meno come ora, incrementandosi per "frammentazione" degli Stati attualmente presenti (Catalogna, Scozia e poche altre).
  5. Potrebbe infine trasformarsi in una vera ed effettiva entità politica (Federazione di Stati). Questa alternativa sarebbe coerente con le aspirazioni di molti dei "sognatori" europei di 50 e più anni fa, ma verosimilmente riguarderebbe solo una parte dei Paesi aderenti.
- Altre ipotesi per ora non vengono ventilate, ma la fantasia dei politici è, come noto, quasi infinita. Attendiamo gli eventi con ansia ed anche con una certa preoccupazione, ma siamo certi che il buon senso prevarrà sui rinascenti egoismi nazionali.

R. R. / 03.01.2017

### LIBERI PROFESSIONISTI E FONDI EUROPEI

La Commissione europea, con la Programmazione 2014-2020, ha equiparato i liberi professionisti alle piccole e medie imprese. I liberi professionisti possono, dunque, accedere al pari delle PMI ai PON e ai POR del Fondo Sociale Europeo (FSE) e del Fondo Europeo per Lo sviluppo Regionale (FESR), che rientrano nella programmazione 2014-2020, potendo così usufruire di una serie di agevolazioni precedentemente riservate alle sole piccole e medie imprese: accesso al credito, semplificazione amministrativa, internazionalizzazione, formazione adatta alle esigenze del mercato unico.

Al momento solo alcune Regioni italiane hanno avviato iniziative dirette a rendere accessibili i bandi anche ai liberi professionisti. I destinatari di tali bandi regionali comprendono un potenziale di 3,2 milioni di persone, tra professionisti e lavoratori autonomi, per un totale di 51,1 miliardi di euro di risorse (di cui 31,1 finanziati dall'Europa e 20 miliardi finanziati dall'Italia).

Si tratta di somme prevalentemente di lieve entità (da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 50.000) erogate a fondo perduto e che vanno destinate alla formazione e/o all'acquisto di beni e servizi strumentali all'esercizio dell'attività effettivamente esperita dal singolo libero professionista, secondo il regolamento indicato negli avvisi pubblici di volta in volta emanati dalle Autorità di Gestione.

I principali strumenti individuati dalle Regioni per agevolare i professionisti e le partite IVA nell'accesso ai finanziamenti europei sono: agevolazioni a fondo perduto, accesso al credito e contributi per l'avvio di nuove attività. Ogni Regione procede in base alle proprie priorità e con tempistiche differenti.

## Principali notizie di gennaio - febbraio

### CIU ISTITUISCE LO SPORTELLO DEDICATO AI FONDI EUROPEI PER I PROFESSIONISTI

È stato aperto presso la Sede Nazionale della CIU uno speciale sportello dedicato ai Fondi Europei per i professionisti, recentemente varati dall'Unione Europea per incentivare con aiuti concreti lo sviluppo dell'attività libero professionali.

Gli interessati possono telefonare al n. 06.3611683 o inviare e.mail a [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it).

I bandi di finanziamento, in corso di approntamento dalle Regioni Italiane, saranno pubblicati sul sito [www.ciuonline.it](http://www.ciuonline.it)

### LA CIU INVITA TUTTI GLI ISCRITTI ED I SIMPATIZZANTI A PARTECIPARE AI PROSSIMI APPUNTAMENTI



Confederazione Italiana di Unione  
delle Professioni Intellettuali

**FORUM NAZIONALE**

**“Un contratto tipo per i Quadri  
e le Alte Professionalità,  
Ricercatori e Professionisti  
dipendenti”**

**Roma**

**Venerdì 31 marzo 2017  
ore 9,30**

CNEL - Sala Parlamentino  
Viale David Lubin, 2  
Roma

ROMA

Venerdì 31 marzo 2017 ore 9.30 presso il CNEL

**“Un contratto tipo per i Quadri e le Alte Professionalità,  
Ricercatori e Professionisti dipendenti”**





La Confederazione CIU, UGLI e Istituto Italiano Quadri  
sono lieti di invitare la S.V. all'incontro con:

**Prof. MAURIZIO FIASCO**

**“LA CRISI DEL CETO MEDIO IN ITALIA 2008 - 2016”**

Introduzione Tommaso di Fazio - Presidente CIU e Consigliere CESE  
Modera Marco Ancora - Presidente UGLI

**Mercoledì 5 aprile 2017 - ore 18**

Sede Nazionale della CIU - Via Antonio Gramsci, 34 - Roma

Cocktail

Obbligatorio R.S.V.P. [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it) - Tel. 06.3611683




ROMA

Mercoledì 5 aprile 2017 presso la Sede CIU

**“La crisi del ceto medio in Italia 2008 - 2016”**

## Principali notizie di gennaio - febbraio

### IPOTESI DI CONTRATTO PER I QUADRI E PER I QUADRI - DIRIGENTI.

*La CIU si è sempre interessata, coerentemente con le proprie finalità istituzionali, alla difesa delle aspettative e dei legittimi diritti degli appartenenti all'area Quadri.*

*Ottenuto nel 1985 il riconoscimento ai termini della legge n. 190, è stata posta ampia attenzione alle successive fasi di rinnovo contrattuale per l'individuazione e l'inserimento di norme ad hoc coerenti con le nuove disposizioni di legge.*

*Dopo numerosi tentativi diretti a creare una struttura organica di norme unitarie, il 2017 è diventato l'anno di maggiore impegno per la creazione di una cornice normativa unitaria di disciplina dei Quadri.*

*Coordinatore dell'iniziativa è l'Avv. Fabio Petracci, Presidente del Centro Studi "Corrado Rossitto" di Trieste, il quale ha predisposto nell'ambito di gruppi di lavoro ad hoc, sotto il coordinamento della Presidenza CIU, una bozza di normativa unitaria per disciplinare nel loro complesso la categoria dei quadri.*

*Riportiamo un estratto della bozza del testo in parola, che non sarà il testo definitivo, preferiamo correre il rischio di qualche imperfezione (da correggere ovviamente), piuttosto che tenere all'oscuro di un avvenimento così interessante per i Quadri direttivi che ci leggono.*

*Ecco a Voi il testo a febbraio 2017.*

**OGNI EVENTUALE OSSERVAZIONE E CONTRIBUTO SARA' GRADITO E PUO' ESSERE INOLTRATO ALLA REDAZIONE DI "PROFESSIONI INTELLETTUALI".**

#### Ipotesi di contratto tipo

La previsione di un contratto-tipo, di semplice ed immediata applicazione, rilancerebbe la figura e la professionalità del quadro e delle professionalità affini, individuandone con precisione i contorni e valorizzando le enormi possibilità previste da una definizione ampia quale quella prevista dall'art. 2 comma 1 della legge 190/1985.

Peraltro la categoria dei quadri viene sempre più frequentemente utilizzata con il corrispettivo termine inglese, "middle management". Il predetto termine indica uno degli aspetti più importanti per i quadri, ovvero stare nel mezzo e mediare tra dirigenti e impiegati/operai, ovvero tra dimensione strategica e dimensione operativa, apportando la propria prestazione in tale "terra di mezzo" con competenze sia tecniche che manageriali. Devono dunque raccogliere esigenze e richieste derivanti sia dai dirigenti che da impiegati/operai, pertanto sono sempre maggiormente richieste grandi doti di relazione, comunicazione e spesso devono essere anche bravi motivatori. Dovrebbe essere dedicato apposito spazio al tema dei ricercatori all'interno delle aziende private. Secondo Eurostat, i ricercatori sono "soprattutto professionisti della creazione di nuova conoscenza, prodotti, processi, metodi e sistemi, capaci di gestire a pieno i progetti in cui sono coinvolti come dei veri e propri manager". L'Italia è uno dei paesi con il minor numero di ricercatori in area OCSE, quale diretta conseguenza del fatto che la spesa delle imprese nei settori di ricerca e sviluppo è ancora ben al di sotto (1,38% del PIL nel 2014) del target dell'1,75% del PIL fissato dalla Commissione Europea per il 2020.<sup>1</sup> Del tema se ne sta occupando anche l'associazione Adapt.

#### **La Bozza contrattuale**

Andrebbe così individuata l'area di applicazione del contratto, mediante una clausola di carattere generale che individua il Middle Management aziendale, come riferito ad attività di direzione, consulenza, prestazione professionale, ricerca. Ancora, una definizione di ricercatore e di professionista aziendale, per meglio inserire ed integrare anche tali professionalità all'interno delle aziende.

- Definizione di quadro, il quale, oltre all'esplicito e diretto riferimento all'art. 2 comma 1 della legge 190/1985, potrebbe essere individuato come il lavoratore non dirigente collocato nella categoria apicale e posto alle dirette dipendenze di un dirigente o dell'imprenditore al quale siano ad ogni modo attribuiti compiti di rilevante professionalità e responsabilità direttamente finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Definizione di ricercatore, all'interno della quale rientrerebbe il personale impegnato in attività di ricerca, progettazione, innovazione, creazione e sviluppo all'interno dell'impresa. Ad ogni modo, dovrebbe essere operato preciso riferimento a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 24 del D.L. 83/2012, che contiene la seguente definizione di attività di ricerca: "a) lavori sperimentali o teorici svolti, aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili, senza che siano previste applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette; b) ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramen-

## Principali notizie di gennaio - febbraio

to dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale, ad esclusione dei prototipi di cui alla lettera c); c) acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi o servizi nuovi, modificati o migliorati. Può trattarsi anche di altre attività destinate alla definizione concettuale, alla pianificazione e alla documentazione concernenti nuovi prodotti, processi e servizi; tali attività possono comprendere l'elaborazione di progetti, disegni, piani e altra documentazione, purché non siano destinati ad uso commerciale; realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici o commerciali, quando il prototipo è necessariamente il prodotto commerciale finale e il suo costo di fabbricazione è troppo elevato per poterlo usare soltanto a fini di dimostrazione e di convalida. L'eventuale, ulteriore sfruttamento di progetti di dimostrazione o di progetti pilota a scopo commerciale comporta la deduzione dei redditi così generati dai costi ammissibili”;

- Definizione di professionista, all'interno della quale rientrerebbero i professionisti per i quali è richiesta l'iscrizione ad un albo, operando in tal senso espresso richiamo a quanto disposto dall'art. 2229 del c.c.

Andrebbero successivamente previste diverse categorie di prestatori di lavoro sulla base dell'esperienza e delle capacità acquisite. Si potrebbero dunque individuare:

1. Con esclusivo riguardo alla figura dei ricercatori, andrebbe previsto uno specifico livello d'ingresso, ovvero una figura di “ricercatore in formazione”, all'interno della quale ricomprendere i dottorandi di ricerca oltre agli apprendisti di alta formazione e ricerca;
2. un quadro/ricercatore/professionista “junior”, ricomprendendo in tale figura i lavoratori neo-assunti o comunque con meno di 10 anni di anzianità di ruolo;
3. un quadro/ricercatore/professionista “senior”, con almeno 10 anni di esperienza nel ruolo e quindi con un bagaglio di conoscenze costruito nel tempo;
4. un quadro/ricercatore/professionista “super”, figura dotata di particolari nozioni di organizzazione e gestione aziendali oltre a notevoli esperienze e conoscenze tecnico-pratiche, che soprattutto con riguardo alle medie-piccole imprese, potrebbe sostituire la figura del dirigente, definizione che ricordiamo essere esclusivamente contrattuale e giurisprudenziale. Va notato infatti che con l'entrata in vigore del Jobs Act le tutele in caso di licenziamento per coloro che siano stati assunti dal marzo 2015, si sono notevolmente abbassate, con la conseguenza che il contratto a tutele crescenti applicabile ai quadri appare in tal caso meno garantista della normativa posta a tutela dei dirigenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Ciò dovrebbe favorire l'interesse delle aziende per creare figure di alte professionalità apicali con compiti che ben potrebbero sostituire quelli affidati ad un dirigente.

### Art. 2 – I requisiti di appartenenza

Si potrebbero definire i requisiti necessari per l'attribuzione delle predette qualifiche, individuabili in:

1. Positivo superamento di un periodo di prova, non inferiore a 6 mesi;
2. Ininterrotto svolgimento delle relative mansioni per almeno 6 mesi ininterrotti, eccettuato il caso di sostituzione di altro lavoratore in servizio.

### Art. 3 – Il trattamento retributivo: differenziazioni, elementi, fisco

Riguardo al trattamento retributivo da prevedere per le alte professionalità, oltre alla parte fissa, dovrebbe essere fornito specifico rilievo ed importanza alla parte variabile della retribuzione, mediante un sistema di indennità e di premi di risultato, soprattutto con riguardo ai professionisti ed ai ricercatori, con uno schema riassumibile nei seguenti termini:

1. Retribuzione base, ovvero un corrispettivo mensile ispirato ai minimi tabellari di ciascun settore produttivo. Peraltro, andrebbero individuate almeno 3 fasce retributive per ogni qualifica di quelle da indicare nell'ipotetico art. 1 del contratto, all'interno delle quali individuare delle progressioni economiche orizzontali, creando così dei sistemi retributivi basati sulla professionalità, istituendo a fronte di ciò, un processo valutativo, trasparente e soggetto a periodica verifica, mediante l'individuazione degli obiettivi cui dare un peso e contestualmente creando dei parametri per valutare condotta e prestazione;
2. Indennità di vario tipo e titolo, articolate a seconda delle specificità del settore lavorativo e del CCNL di cate-

## Principali notizie di gennaio - febbraio

- goria. Potrebbe essere ad ogni modo prevista una generale indennità di funzione per remunerare le particolari caratteristiche tecniche e professionali possedute dal lavoratore;
3. Premi, previsti al raggiungimento di determinati obiettivi, articolati sia come obiettivi di produttività aziendale che come obiettivi prefissi annualmente per il lavoratore.  
E' prevista una tassazione agevolata (applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10%, salvo espressa rinuncia da parte del prestatore di lavoro) ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. La legge di Bilancio 2017 ha inoltre elevato il tetto massimo di reddito da lavoro dipendente previsto per l'accesso alla tassazione agevolata da 50.000 a 80.000 euro e gli importi dei premi erogabili da 2.000 a 3.000 euro. Per i ricercatori andrebbero indicati nello specifico dei premi di risultato individuali, divisi in tre fasce in ordine crescente a seconda dei risultati ottenuti anche non su base annuale ma con riguardo alla durata indicata o necessitata dal progetto. Per coinvolgere e responsabilizzare il ricercatore, lo stesso prima di intraprendere l'attività potrebbe compilare un documento contenente quanto si aspetta di conseguire col progetto di ricerca ed anche sulla base di quanto indicato andrebbe poi parametrato il risultato che l'azienda si aspetta che il lavoro raggiunga;  
Fringe benefits, accordati in ragione di determinate modalità di svolgimento della prestazione, ad esempio vettura aziendale per trasferte, telefono cellulare e personal computer aziendale peraltro utilizzabili quali strumenti di lavoro;
  4. Partecipazioni azionarie, per collegare maggiormente i quadri con l'andamento ed i risultati dell'azienda, permettendo loro inoltre una partecipazione attiva alla governance dell'impresa. Nello specifico, le modalità potrebbero essere due, secondo modelli già utilizzati da alcune grandi realtà europee: il primo modello prevede il semplice conferimento gratuito di un determinato numero di azioni scelto dall'azienda al quadro, il secondo invece prevede la possibilità per il quadro di scegliere un numero di azioni da comprare e il corrispettivo obbligo per l'azienda di conferire altrettante azioni al quadro. La legge di Bilancio 2017 è intervenuta a riguardo, stabilendo che non concorrano a formare reddito da lavoro dipendente le azioni distribuite ai dipendenti, a condizione però che non siano riacquistate dalla società emittente, dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla percezione, anche oltre il limite di esenzione pari a 2.065,83 euro;
  5. Altre forme di welfare aziendali, concordabili in sede di firma del contratto individuale a seconda delle esigenze del lavoratore, quali ad esempio asilo nido aziendale o pagamento della retta dello stesso, palestre o attività sportiva, abbonamenti a teatro, baby sitter, convenzioni commerciali ecc. Sempre la legge di Bilancio 2017 prevede che non concorrano a formare reddito da lavoro dipendente i contributi alle forme pensionistiche complementari anche se superano il limite di deducibilità pari a 5.164,65 euro e i contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi fini esclusivamente assistenziali;
  6. Retribuzione "formativa", ovvero destinare parte del budget aziendale a finanziare attività di formazione e ricerca dei lavoratori: sostenere ad esempio spese di viaggio, partecipazione a convegni o incontri formativi, contributi a pubblicazioni a nome dei lavoratori. Tale retribuzione andrebbe personalizzata per andare maggiormente incontro alle esigenze soprattutto di professionisti e ricercatori.

### Art. 4 – Professionalità e formazione

La formazione va considerata non solo quale strumento di crescita nel rapporto contrattuale ma anche al fine di garantire un costante aggiornamento ed una maggiore capacità di pronta reazione alle sfide della globalizzazione e per fronteggiare al meglio i periodi di crisi aziendale o di settore. Dunque, con riferimento anche al precedente art. 3, potrebbero essere previsti dei corsi di aggiornamento e formazione a cadenza semestrale o annuale per i lavoratori, il cui costo verrebbe interamente coperto dall'azienda nel caso di interesse diretto ed attuale della stessa, oppure solo parzialmente quando il corso di formazione al quale il lavoratore andrebbe a partecipare risulti maggiormente legato a temi di interesse professionale e personale del lavoratore. Tre dunque sarebbero gli aspetti da considerare:

- 1) Percorsi di formazione personali utili ed inerenti o collegati alla posizione lavorativa attuale o da ricoprire al termine del percorso formativo.
- 2) Percorsi di formazione aziendale, intesa come formazione utile e necessaria al percorso lavorativo, voluta dall'azienda, da svolgersi in orario di lavoro e interamente svolta a spese del datore di lavoro;
- 3) Percorsi formativi di tutela, da attivarsi nei momenti di rischio per l'occupazione o in casi di comprovata obsolescenza della professionalità, al termine dei quali il quadro potrebbe mutare parzialmente le proprie mansioni per reinventarsi e trovare impiego all'interno di un altro settore aziendale.

## Principali notizie di gennaio - febbraio

### Art. 5 - Apprendistato

La mutata disciplina dell'istituto a seguito del D.Lgs. 81/2015 permetterebbe di prevedere l'ingresso nella categoria delle alte professionalità, con riferimento nello specifico alla figura "junior", mediante un percorso di apprendistato; effettivamente, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante oppure di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Il limite dei 29 anni e 364 giorni si applica esclusivamente al momento dell'assunzione, dunque non rileva che al termine del contratto il lavoratore superi il limite dei 30 anni.

Non vanno dimenticati gli incentivi previsti per i datori di lavoro che assumono apprendisti, sostanzialmente confermati in toto dal D.Lgs. 81/2015, costituiti da agevolazioni contributive, non computabilità degli apprendisti nel numero di lavoratori impiegati all'interno dell'azienda, minore trattamento economico da erogare.

Va tenuto presente che già esiste apposito accordo tra Confapi e Federmanager sui contratti di Alta Formazione e Ricerca per Quadri superiori delle PMI, che pertanto potrebbe essere utilizzato come ispirazione per la costituenda disciplina.

### Art. 6 – Orario e distribuzione della prestazione lavorativa

Punto di partenza della riflessione deve essere la sottrazione della categoria dei quadri, esattamente come per i dirigenti, dai limiti in tema di orario di lavoro, con la conseguente privazione del pagamento dello straordinario svolto che non risulta però adeguatamente bilanciata da una rilevante libertà di poter gestire in autonomia e secondo le esigenze del lavoratore l'orario di lavoro.

### Art. 7 - Mobilità

Oltre a richiamare espressamente le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" per il trasferimento del lavoratore in unità produttive di diverso comune si dovrebbe operare altresì un espresso riferimento alle condizioni personali e familiari dello stesso, che spesso costituiscono fonte di problemi e di difficoltà; ancora, dovrebbe essere data priorità in caso di trasferimento ai lavoratori più giovani o comunque a coloro che non si opporrebbero all'eventualità del trasferimento. Dunque, l'eventuale trasferimento andrebbe comunicato con un preavviso variabile ma sicuramente non inferiore, salvo particolari ragioni d'urgenza, a 60 giorni. Andrebbe altresì previsto per il lavoratore trasferito, qualora lo spostamento comporti il trasferimento in altra città o comunque il cambio di residenza, un rimborso delle spese per il trasferimento proprio e dell'eventuale famiglia, con un tetto massimo non inferiore a 10.000 euro, oltre ad eventuali incentivi ed all'assistenza al lavoratore nella ricerca di un'abitazione ed un contributo per un eventuale contratto di locazione.

Per converso, dovrebbe essere incentivata la mobilità delle alte professionalità, mediante la previsione della possibilità di collocarsi in aspettativa, sia retribuita che non retribuita, per periodi di tempo anche considerevoli. Un tanto permetterebbe ai lavoratori di intraprendere rilevanti percorsi professionali che arricchirebbero il bagaglio esperienziale e cognitivo senza pesare sull'azienda. Con specifico riferimento alle alte professionalità, sempre nel rispetto delle esigenze aziendali, potrebbe essere prevista la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro per esercitare attività libero-professionali, con il limite della non concorrenza e del rispetto di eventuali incompatibilità con l'attività aziendale.

### Art. 8 – Responsabilità ed assicurazione

Andrebbe istituita una apposita polizza assicurativa per il lavoratore, che copra lo stesso per ogni ipotesi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. Ancora, andrebbe istituita ulteriore apposita polizza assicurativa, interamente a carico del datore di lavoro per un certo massimale, integrabile ed innalzabile però mediante versamento della differenza a carico del lavoratore, per la copertura delle spese e per l'assistenza legale in caso di procedimenti civili relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

### Art. 9 – Invenzioni, scoperte, migliorie

Va espressamente tutelato il caso di invenzioni o innovazioni professionali attribuibili al lavoratore, spesso oggetto di accesi confronti tra le parti nella fase di contrattazione. Fatte salve le norme generali che concernono l'intero personale

## Principali notizie di gennaio - febbraio

dipendente in tema di invenzioni, previste dall'art. 64 del D.Lgs. 30/2005 ("Codice della Proprietà Industriale"), in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 della legge 190/1985 "i contratti collettivi possono definire le modalità tecniche di valutazione e l'entità del corrispettivo economico della utilizzazione (...) delle invenzioni fatte dai quadri, nei casi in cui le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro dedotta in contratto", andrebbe, come contenuto minimo integrabile in sede di conclusione del contratto individuale di lavoro, espressivamente previsto:

1. con riguardo alla c.d. "invenzione di servizio", ovvero quella realizzata nell'esecuzione di una prestazione lavorativa all'interno della quale l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto, disciplinata dal primo comma dell'art. 64 del D.Lgs. 30/2005, ribadito il diritto per il lavoratore ad esserne riconosciuto autore; andrebbe invece lasciata alla contrattazione individuale la previsione di un eventuale corrispettivo o premio per il lavoratore/inventore;
2. rispetto alle c.d. "invenzioni d'azienda", ovvero quelle invenzioni realizzate durante il rapporto di lavoro ma non in esecuzione di un contratto di lavoro avente ad oggetto anche attività inventiva, disciplinate dall'art. 64 secondo comma del Codice della Proprietà Industriale", andrebbe espressamente previsto per l'inventore, oltre al riconoscimento della paternità dell'invenzione, un equo premio, consistente in una somma di denaro riconosciuta al lavoratore-inventore qualora il datore di lavoro o suoi aventi causa ottengano il brevetto o utilizzino l'invenzione in regime di segretezza industriale. Ebbene per le alte professionalità tale premio dovrebbe essere indicato direttamente e consistere in una somma di denaro rilevante;
3. Infine, riguardo alle "invenzioni occasionali", ovvero quelle invenzioni che non hanno alcun nesso oggettivo con le mansioni del lavoratore, il diritto al brevetto spetta al lavoratore, ma è previsto per il datore di lavoro un diritto d'opzione per l'acquisto del brevetto o per la concessione della licenza dell'invenzione, da esercitarsi entro 3 mesi dal deposito della domanda di brevetto da parte del lavoratore. Qualora il datore di lavoro decida di esercitare il suo diritto d'opzione dovrà versare una somma di denaro all'inventore/dipendente, dalla quale andrebbe dedotta la somma corrispondente agli aiuti forniti nella realizzazione dell'invenzione; andrebbe pertanto previsto un sistema tabellare di quantificazione preventiva del costo dell'esercizio del diritto d'opzione di maggior favore per il lavoratore/inventore.

In ragione di quanto sopra considerato appare inoltre necessaria la possibilità che mediante specifica autorizzazione aziendale il quadro ma soprattutto i professionisti ed i ricercatori possano pubblicare articoli e contributi a proprio nome su riviste scientifiche, partecipare alla stesura di libri e manuali e svolgere relazioni in ordine a ricerche e lavori afferenti nello specifico l'attività e le esperienze maturate nel corso della prestazione lavorativa svolta in azienda. Ancora, dovrebbero essere istituiti degli appositi permessi per fornire a quadri, professionisti e ricercatori la possibilità di svolgere interventi a convegni ed incontri di studio; in tal modo le alte professionalità avrebbero la possibilità di confrontarsi ed ampliare la propria professionalità, mentre in cambio l'azienda otterrebbe la pubblicità gratuita derivante dalla diffusione nel nome.

### Art. 10 – La figura del ricercatore

Risulta necessario in primo luogo valorizzare e regolare la peculiare figura del ricercatore, troppo spesso appiattita e assorbita nella categoria impiegatizia o dei quadri intermedi; per operare in tal senso, oltre a quanto già in precedenza indicato, punto di riferimento devono essere la Carta europea dei ricercatori ed il relativo Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori – Raccomandazione della Commissione Europea dd. 11.03.2005. Interessante sul punto risulta inoltre l'accordo 23.07.2007 tra Sincrotrone Trieste S.C.p.A. e rappresentanza sindacale unitaria aziendale assistita dai rappresentanti territoriali di Fiom-Cgil, Uilm-Uil e Ugl Metalmeccanici, che introduce significative deroghe al CCNL di riferimento in considerazione delle specificità organizzative e della realtà produttiva aziendale.

In primo luogo, andrebbe valorizzata la possibilità di assumere ricercatori mediante contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca. In ragione del Decreto Interministeriale dd. 12.10.2015, per l'avvio di un apprendistato di ricerca è necessaria la stipula di un protocollo tra datore di lavoro e istituto formativo e di ricerca nel quale sono indicate le responsabilità e gli obblighi di entrambe le parti.

In secondo luogo, andrebbero instaurate delle relazioni e dei contatti privilegiati con le Università, le Pubbliche Am-

## Principali notizie di gennaio - febbraio

ministrazioni e l'estero, in maniera da realizzare quel "single labour market for researchers" che costituisce il vero obiettivo della citata Raccomandazione della Commissione Europea.

Con riguardo alle Università, oltre alla già prevista possibilità di permettere agli studenti maggiormente meritevoli di svolgere stage o tirocini formativi in azienda anche prima della laurea, in maniera da individuare e valutare i profili dei migliori candidati per ricoprire la posizione di quadro, andrebbero stabilite delle specifiche condizioni per permettere ai dottorandi di ricerca o ai ricercatori universitari di lavorare anche all'interno delle aziende, in maniera da concentrare il momento formativo all'interno dell'Accademia mentre quello più operativo in azienda. A beneficiare di tale situazione sarebbero tutte le parti coinvolte: il ricercatore potrebbe confrontarsi contemporaneamente con due realtà diverse, senza privilegiare l'aspetto teorico rispetto a quello pratico o viceversa, l'azienda avrebbe a disposizione un ricercatore per il quale andrebbe ad investire di meno nella formazione e di cui potrebbe valutare le capacità mentre l'Università avrebbe un maggior numero di candidati ad iscriversi ai dottorati in quanto nel tempo potrebbero diventare le stesse aziende a sovvenzionare lo svolgimento del dottorato di ricerca o dello specifico progetto di ricerca.

Particolari forme di collaborazione e di riconoscimenti sono state introdotte a livello universitario e contatti con le imprese.

Queste interessanti previsioni di scambio e collaborazione tra Università ed Imprese non hanno ad oggi avuto l'attenzione che meritano, mentre invece sarebbero da valorizzare in quanto costituiscono interessanti opportunità per i ricercatori.

Nei rapporti con l'estero, andrebbero stipulate apposite convenzioni di ricerca con appositi e dedicati benefici per accogliere ricercatori provenienti sia dall'Unione Europea sia da paesi extracomunitari.

### Art. 11 – I parasubordinati

Andrebbe istituita la possibilità per le alte professionalità di rendere la prestazione in qualità di lavoratori parasubordinati. Sul punto, l'articolo 52 del D. Lgs. 81/2015 ha espressamente abrogato l'istituto del contratto a progetto previsto dagli articoli da 61 a 69 del D. Lgs. 276/2003. Ancora, l'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 81/2015, stabilisce l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Con riguardo a quadri ma soprattutto ricercatori, la soluzione più semplice sarebbe quella, peraltro già indicata dall'associazione ADAPT nel Progetto di legge su "Riconoscimento e valorizzazione del lavoro di ricerca nel settore privato", di consentire che la prestazione dei predetti lavoratori possa essere svolta anche in maniera indipendente e dunque senza vincolo di subordinazione. Andrebbe di conseguenza prevista una specifica deroga a quanto previsto dall'art. 52 del D. Lgs. 81/2015, permettendo l'applicazione a tali rapporti della disciplina sul lavoro a progetto contenuta negli articoli da 61 a 69 del D.Lgs. 276/2003, in ragione della specifica attività che quadri e soprattutto ricercatori andrebbero a svolgere. In questi casi il contratto a progetto non celerebbe alcun fine elusivo o distorto in ragione dell'elevata professionalità dei prestatori di lavoro, ma risulterebbe semplice come l'istituto che contempererà al meglio le esigenze di quadri e ricercatori con quelle aziendali e produttive.

### Art. 12 – La soluzione delle controversie

In considerazione delle alterne vicende e fortune relative all'istituto del tentativo di conciliazione, la cui obbligatorietà è peraltro venuta meno col c.d. Collegato Lavoro del 2010, per evitare un contenzioso giudiziale la soluzione maggiormente percorribile risulta essere quella dell'arbitrato.

Si tratterebbe quindi di istituire un apposito collegio arbitrale, costituito da un numero minimo di tre arbitri, incrementabile in caso di particolare difficoltà della materia del contendere. Un arbitro andrebbe designato dal lavoratore, uno dal datore di lavoro ed il terzo scelto di comune accordo o indicato a sorte all'interno di un apposito elenco di professori di diritto del lavoro o avvocati specializzati nella materia. Il numero degli arbitri andrebbe sempre e comunque indicato in numero dispari e la componente tecnica del collegio dovrebbe attestarsi in ogni caso in una percentuale pari al 33% dei componenti dello stesso.

Si potrebbe prendere come riferimento anche la disciplina introdotta dal D.Lgs. 28/2010 in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali.

Inoltre, risulta possibile istituire apposite camere arbitrali per le alte professionalità, costituite da quelli che sono gli

## Principali notizie di gennaio - febbraio

organi di certificazione sulla base all'articolo 31, comma 12 della legge 183/2010. In effetti, il D.Lgs. n. 276 del 2003 colloca gli enti bilaterali nel novero dei soggetti abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro. La legge individua a tal fine le commissioni istituite presso gli enti bilaterali (art. 76 D.Lgs. n. 276 del 2003).

L'arbitrato può essere sia irrituale che rituale. Nel nostro caso si tratterebbe di arbitrato irrituale, espressamente disciplinato dal codice di rito agli artt. 412-ter e seguenti. Dal momento che nel caso dell'arbitrato irrituale la possibilità per le parti di sottoporre ad arbitri la lite è possibile purché tale facoltà sia prevista da un contratto o accordo collettivo, la clausola compromissoria contenente la convenzione d'arbitrato troverebbe spazio all'interno dell'articolo contrattuale in esame.

### Art. 13 – Conciliazione vita e lavoro

Risultano necessarie adeguate misure di conciliazione vita-lavoro e di tutela del lavoro femminile e dei lavoratori over-50.

In tema di conciliazione vita-lavoro, il punto di partenza va individuato nel D.Lgs. 80/2015, dedicato appunto alle "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro". In primo luogo va dunque confermato l'impianto del D.Lgs., aggiungendo tuttavia ulteriori possibilità di scelta e permessi oltre ad una ancora più spiccata personalizzazione delle tutele. Ancora, potrebbe essere istituito apposito fondo aziendale, che si affianchi a quello previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 80/2015, dedicato alla destinazione di risorse aziendali alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, per semplificare il più possibile la vita ai lavoratori, in maniera che si possano concentrare esclusivamente sul lavoro senza dover contemporaneamente portare in azienda problemi privati. Da ultimo, andrebbero previsti, sulla base di modelli già funzionanti in Europa e comunque con riguardo alle aziende di maggiori dimensioni, asili aziendali ed aspetti ricreativi endo-aziendali, quali palestre e strutture sportive dedicate, all'interno delle quali peraltro si potrebbero maggiormente sviluppare e consolidare i rapporti umani tra lavoratori.

Pertanto, potrebbe essere studiata una figura di lavoratore-tutor, che all'interno dell'azienda svolga non compiti operativi ma invece attività di docenza, formazione, tutoraggio, valutazione e selezione del personale. Altra possibilità sarebbe quella, nei casi di disponibilità del lavoratore over-50, di destinarlo ad adeguate iniziative di formazione per aggiornare il bagaglio di conoscenze dello stesso al fine di poterlo ricollocare in altri settori aziendali.

### Art. 14 – Patto di non concorrenza

Un patto di non concorrenza si rende quanto mai necessario in considerazione di quante risorse l'azienda andrebbe ad investire in termini di tempo e denaro per la formazione del lavoratore. L'art. 2125 del codice civile prevede che il patto di non concorrenza sia nullo qualora non sia pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro ed ancora se il vincolo non risulti contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo; da ultimo, nel caso dei quadri, la durata del vincolo non dev'essere superiore a 3 anni. Nel rispetto di quanto previsto, il patto potrebbe prevedere un robusto corrispettivo, che si potrebbe attestare circa al 25% della retribuzione mensile, al fine di indicare la durata massima del patto, un limite di oggetto che copra la specifica attività di cui si occupava l'azienda ma permetta al quadro di mettere la propria professionalità al servizio di un diverso settore produttivo

### Art. 15 – Risoluzione del rapporto

Si potrebbero studiare alcune linee-guida in tema di risoluzione del rapporto di lavoro tra imprese e quadri, professionisti e ricercatori. Andrebbe in tal senso previsto, anche ai fini della riduzione del possibile contenzioso derivante, uno specifico indennizzo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In particolare, con riguardo ai casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, andrebbe prevista una somma di denaro a titolo di indennizzo da versare al lavoratore per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Andrebbero pertanto previsti criteri di quantificazione dell'indennizzo, che potrebbero essere ispirati a quelli indicati dall'art. 8 della Legge 604/1966 e 18 comma 5 della Legge 300/1970, dunque essenzialmente dimensione dell'impresa, numero lavoratori occupati nella stessa ed anzianità di servizio del lavoratore. Potranno comunque essere previste, in sede di contrattazione per la firma del contratto individuale, particolari clausole che modifichino anche sensibilmente l'indennizzo in virtù delle richieste e del successivo accordo tra le parti.

## Principali notizie di gennaio - febbraio

### Art. 16 – Personalizzazione normativa

Appare quanto mai opportuna inoltre la previsione della possibilità di personalizzare le tutele e le disposizioni previste nei precedenti articoli sulla base di specifiche esigenze del lavoratore, soprattutto dei ricercatori, oppure dell'azienda. Ad ogni modo, tale personalizzazione potrebbe intervenire esclusivamente in caso di contrattazione assistita; dunque, il contenuto dei precedenti articoli potrebbe essere precisato o addirittura modificato solo nel caso in cui il lavoratore sia affiancato ed assistito da un rappresentante sindacale da lui liberamente scelto, quale garante della protezione degli interessi del lavoratore.

### Art. 17 – Clausola di chiusura

Da ultimo andrebbe prevista una clausola di chiusura, in ragione della quale per quanto non espressamente previsto o disciplinato dagli articoli precedenti opererebbe un rinvio alla disciplina contenuta nel CCNL di categoria.

### Avv. Fabio Petracchi

**La Redazione di "Professioni Intellettuali" è a disposizione per fornire spiegazioni circa dubbi o richieste di chiarimenti, pregando il lettore di considerare l'elaborato come testo suscettibile di cambiamenti fino ad approvazione definitiva.**

**Per osservazioni più rimarchevoli circa il contenuto della proposta stessa, la richiesta verrà inoltrata direttamente all'Autore, Avv. Fabio Petracchi.**



## Principali notizie di gennaio - febbraio

### CIU E REFERENDUM COSTITUZIONALE.

La CIU durante la campagna elettorale che ha preceduto il Referendum costituzionale, terminata nel mese di Ottobre 2016, ha ospitato presso la Sua Sede, due incontri rispettivamente sulle differenti ragioni del Sì e del No, al fine di poter fornire una visione il più possibile obiettiva e completa per tutti gli associati, nel rispetto delle diverse opinioni.

Nel suo compito di analizzare i fenomeni sociali di interesse collettivo, CIU si è posta al servizio di una informazione imparziale che potesse entrare nelle ragioni e nella più dettagliata interpretazione delle questioni in essere relative a ciascuna delle due ipotesi.

Compito non facile sia per la complessità degli argomenti oggetto del referendum, che per la delicatezza di un'indagine che per principio non poteva "premiare" né una visione positiva, né una visione negativa.

Ordine quindi tassativo, indipendenza di giudizio e obiettività dei risultati.

È stata quindi seguita una strada completamente neutrale invitando nella nostra Sede Nazionale di Via Antonio Gramsci, 34 a Roma rappresentanti di due diverse tendenze, la prima dedicata ad esprimere le ragioni del Sì, la seconda per quelle del No. Ambedue le manifestazioni hanno riscosso straordinario successo di pubblico, interessato a conoscere con maggior approfondimento le ragioni poste alla base delle modifiche alla Carta Costituzionale.

Per l'illustrazione delle ragioni del Sì, abbiamo avuto il piacere di ospitare l'On. Roberto Giachetti, Vice Segretario del Partito Democratico, l'On. Matteo Orfini, Presidente del Partito e la On. Costamagna, Deputata europea.

Le ragioni del No, in una occasione successiva, sono state illustrate dal Senatore Miguel Gotor, sempre del Partito Democratico. Il Nostro non è stato un sondaggio preventivo, né ha voluto premiare alcuna soluzione: si è cercato unicamente di contribuire a comunicare i termini di una questione così importante ed influente di Politica nazionale.

Roma, 26.01.2017

R.R.



## CIU - Come siamo organizzati sindacalmente, territorialmente, nei luoghi di lavoro, all'estero

### I) STRUTTURE SINDACALI

#### A) AGENZIE SINDACALI

Le **Agenzie** hanno la rappresentanza negoziale.

Le Agenzie hanno compiti di coordinamento e di negoziazione nell'ambito degli indirizzi forniti dalla Giunta Esecutiva Confederale.

Le Agenzie provvedono a formulare indirizzi generali ai Coordinamenti Nazionali ed ai Gruppi Aziendali od Associazioni e sindacati di pertinenza.

A livello territoriale corrisponde una analoga organizzazione che fa capo al segretario regionale ed al comitato regionale CIU.

**La CIU è così organizzata sindacalmente a LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE:**

Agenzia dei Quadri delle **Aziende**.

Agenzia dei Quadri e dei Vice-Direnti delle **Pubbliche Amministrazioni**.

Agenzia dei **Professionisti**.

Agenzia dei **Pensionati** e della **Terza Età**.

Agenzia dei **Ricercatori**.

Agenzia delle **Piccole Imprese** e delle **"Cooperative del Sapere"**.

Agenzia dei **Professionisti italiani all'Estero**.

Dipartimento delle **Carte Blu**.

Dipartimento della **Cooperazione allo Sviluppo**.

Dipartimento della **Cultura**.

Dipartimento dei **Giovani e Sport**.

Dipartimento della **Sicurezza**.

Dipartimento dei **Giovani Quadri e dei Professionisti junior**.

**B) Nei luoghi di lavoro:** sono **Gruppi Aziendali** della CIU le organizzazioni costituite nell'ambito delle Delegazioni territoriali e collegati alle Agenzie, fra i dipendenti della medesima azienda, amministrazione od ente. Possono costituirsi Coordinamenti Nazionali fra più gruppi aziendali delle stesse Aziende, Enti, o Amministrazioni, dislocate in sedi diverse.

### II) STRUTTURE TERRITORIALI

#### DELEGAZIONI REGIONALI O PROVINCIALI

Per il conseguimento delle finalità statutarie sul piano territoriale la CIU si articola organizzativamente in Delegazioni regionali, Delegazioni provinciali e Delegazioni territoriali.

#### QUADRI E PROFESSIONISTI STRANIERI

Le professionalità intellettuali previste dallo statuto CIU, con cittadinanza straniera dispongono di una propria struttura organizzativa nella CIU che opera per rappresentare i loro specifici interessi in Italia.

#### DELEGAZIONI CIU ALL'ESTERO

Presso le comunità italiane all'estero sono costituite Delegazioni CIU per le professionalità intellettuali, colà residenti, ai fini della rappresentanza dei loro interessi nel Paese ove operano ed in Italia.

#### DIRITTI DEI SOCI

I soci hanno diritto a:

- essere tutelati ed avvalersi dell'appoggio della CIU per il raggiungimento delle finalità statutarie;
- sottoporre agli organi direttivi relazioni e memorie;
- Partecipare alle assemblee a livello locale o aziendale con diritto di voto nei casi stabiliti dallo Statuto;
- fruire di tutti i servizi previsti per gli aderenti alla Confederazione;
- utilizzare gli Enti Bilaterali, di formazione continua, di patronato, i CAF, i fondi di previdenza integrativa, etc... istituiti dalla CIU;
- altre possibilità offerte dalle Delegazioni Regionali, territoriali o dai Gruppi Aziendali.

#### DOVERI DEGLI ASSOCIATI

**La domanda di ammissione a socio può essere inviata tramite mail a: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it) e comporta l'accettazione delle norme dello Statuto, nonché l'impegno al pagamento delle quote sociali**

Chiuso in redazione: 02/03/2017  
Finito di Stampare: 08/03/2017

**Direttore Responsabile**  
*Riccardo Ruta*

**Abbonamenti**  
Prezzo di una copia € 1,00  
Estero € 2,00  
Sostenitore € 200,00

**segreteria di redazione**  
Via Gramsci, 34 - 00197 Roma  
Tel. 06.3611683 - 06.3200427  
Fax 06.3225558  
e-mail: [segreteria@ciuonline.it](mailto:segreteria@ciuonline.it)

**Stampa**  
Tipografia Varchi - 00195 Roma  
Via Giovanni Bettolo, 39 - Tel. 06.37350635  
e-mail: [info@tipografiavarchi.it](mailto:info@tipografiavarchi.it)  
web: [www.tipografiavarchi.it](http://www.tipografiavarchi.it)