

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti degli studi professionali

Triennio economico e normativo 2022 – 2025

Codice COASCO: W445

Codice Ente Bilaterale ePar: EPAR*

Codice Fondo Assistenza Sanitaria SanARCom: CIFE*

Codice Fondo Interprofessionale FonARCom: FARC*

Con la stipula del CCNL le Parti Sociali CIFA e CONFSAL hanno voluto dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento, fornendo un riferimento contrattuale ai datori di lavoro e ai lavoratori del settore delle attività professionali. Hanno individuato le criticità e hanno ricercato soluzioni innovative per la valorizzazione delle relative figure professionali, per la creazione di nuovi posti di lavoro e per il miglioramento del benessere organizzativo.

Bilateralità

L'ente bilaterale è **ePar**, al quale sono demandati compiti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e welfare. Il contributo mensile è stabilito nella misura dello 0,60% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore, di cui lo 0,50% a carico del datore e lo 0,10% a carico del lavoratore.

SanARCom

Vengono iscritti al Fondo SanARCom tutti i lavoratori dipendenti degli studi professionali che applicano il CCNL.

I lavoratori possono così fruire di tutti i servizi di assistenza sanitaria integrativa erogati ed in grado di sostenere la funzione sociale ed economica dell'impresa.

La contribuzione dovuta al Fondo dai datori di lavoro aderenti e dai relativi lavoratori è fissata in 18,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui 16,00 a carico del datore di lavoro e 2,00 a carico del dipendente.

Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SanARCom i lavoratori Quadri. In tal caso la contribuzione è di 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui 30,00 a carico del datore di lavoro e 4,00 a carico del lavoratore Quadro.

FonARCom

Tutti i fabbisogni formativi previsti dal CCNL potranno essere finanziati attraverso il nostro Fondo Interprofessionale per

la Formazione Continua FonARCom.

Premi di produttività e welfare aziendale

Gli accordi territoriali o aziendali possono accedere agli sgravi fiscali previsti per la contrattazione di secondo livello. È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare nei settori: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto. In tal caso le somme sono esenti da ogni tassazione.

Premio presenza

Al fine di incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, in luogo della quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze dall'importo definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore. I datori di lavoro cesseranno di erogare il premio presenza all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato negoziati sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016.

Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il CCNL ne regola tutte le tipologie: **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica, apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione e ricerca**. In particolare, le Parti incentivano il ricorso all'apprendistato di alta formazione e ricerca anche per il **praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche**, per offrire ai giovani praticanti una formazione teorico-pratica di qualità e corrispondere loro un adeguato riconoscimento economico.

Scatti di competenza

La disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, in modo da favorire la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.

Gli scatti, pari all'1,5% della retribuzione, sono condizionati alla possibilità di dimostrare l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento.

È prevista anche la possibilità di sostituire e/o integrare lo scatto di competenza con un premio di produttività stabilito a livello aziendale o territoriale.

Sistema di certificazione contrattuale delle competenze

Con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento permanente, le Parti Sociali hanno realizzato in via sperimentale, per il periodo di vigenza del CCNL, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza.

Onboarding e Re-employment

Per favorire l'integrazione o la ricollocazione professionale, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, in possesso di particolari caratteristiche, potranno essere inseriti in specifici percorsi formativi.

Onboarding:

Lavoratori neoassunti

Re-employment:

- ultracinquantenni;
- disoccupati di qualsiasi età privi di impiego da almeno 24 mesi;
- donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 6 mesi;
- soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali;
- soggetti che rientrano in misure di politiche attive di ricollocazione.

Tali percorsi formativi, della durata di 24 mesi, sono così strutturati:

- 1^a FASE: ha durata di 12 mesi e, al fine di promuovere un arricchimento delle competenze, prevede uno o più percorsi

di Job Rotation della medesima durata;

- 2ª FASE: ha durata di 12 mesi, destinati alla formazione On The Job di minimo 60 ore, durante la quale il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo in azienda con l'intento di costruire il proprio personale profilo professionale e affermare le competenze pregresse e maturate.

Laddove non sussistano le condizioni per attivare la prima fase della Job Rotation, il datore di lavoro dovrà comunque garantire un processo di Onboarding o Re-employment della durata di 24 mesi, fornendo ai lavoratori una formazione On The Job non inferiore a 120 ore.

In ragione di tali obblighi formativi, il datore di lavoro corrisponderà al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto alla categoria ordinaria di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al CCNL.

Gestione autonoma dell'orario di lavoro

Oltre alla consueta gestione dell'orario di lavoro, le Parti hanno previsto che possa essere utilizzato un regime di gestione dell'orario di lavoro caratterizzato da una maggiore flessibilità e autonomia.

La giornata lavorativa potrà caratterizzarsi per l'assenza di un orario di lavoro rigido e per l'autonomia nell'erogazione della prestazione nell'ambito degli obiettivi di lavoro prefissati, nel rispetto delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dello studio e dell'interconnessione tra le varie aree aziendali.

In tale regime di gestione dell'orario di lavoro, il dipendente potrà prestare la propria attività, nel limite degli orari massimi di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tra le ore 7:00 e le ore 20:00, ma comunque soltanto durante l'orario diurno, organizzando autonomamente il proprio lavoro all'interno di tale fascia oraria.

Lavoro Agile

Le Parti promuovono lo strumento del lavoro agile per adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.

Per quanto concerne l'attuazione del lavoro agile, le Parti richiamano quanto previsto dall'**Accordo Interconfederale per la regolamentazione del Lavoro Agile**, sottoscritto il data 25 febbraio 2021.

Banca delle ore

Al fine di integrare la conciliazione dei tempi di vita lavoro con le esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la Banca delle ore, nella quale confluiscono tutte le ore maturate a titolo di lavoro straordinario, al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, consentendo ai lavoratori di beneficiare dei permessi compensativi.

Malattia

Al fine di incentivare la produttività, durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS pari al:

- 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno;
- 75% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;
- 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.

Preavviso attivo

Viene introdotto il "Preavviso attivo" in sostituzione del semplice preavviso di licenziamento, nei casi in cui la programmazione dello studio professionale imponga, a causa di crisi o di esigenze riorganizzative, la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo. Tale istituto garantisce al lavoratore in uscita una serie di azioni finalizzate al suo ricollocamento in altro studio professionale o azienda (placement, percorsi di riqualificazione etc.).

Tabelle retributive

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Livello	Paga Base e Contingenza			
	01/05/2022	01/02/2023	01/11/2023	01/08/2024
Quadri	2.201,50	2.203,70	2.208,10	2.214,71
1	1.976,30	1.978,28	1.982,23	1.988,16
2	1.707,52	1.709,23	1.712,64	1.717,77
3S	1.577,23	1.578,81	1.581,96	1.586,69
3	1.563,30	1.564,86	1.567,99	1.572,68
4S	1.475,60	1.477,08	1.480,03	1.484,45
4	1.462,80	1.464,26	1.467,19	1.471,58
5	1.361,70	1.363,06	1.365,79	1.369,87

RETRIBUZIONI ONBOARDING E RE-EMPLOYMENT

01/05/2022		
Livello	Retribuzione ordinaria	Retribuzione ridotta
Quadri	2.201,50	1.651,13
1	1.976,30	1.482,23
2	1.707,52	1.280,64
3S	1.577,23	1.182,92
3	1.563,30	1.172,48
4S	1.475,60	1.106,70
4	1.462,80	1.097,10
5	1.361,70	1.021,28
01/02/2023		
Livello	Retribuzione ordinaria	Retribuzione ridotta
Quadri	2.203,70	1.652,78
1	1.978,28	1.483,71
2	1.709,23	1.281,92
3S	1.578,81	1.184,11
3	1.564,86	1.173,65
4S	1.477,08	1.107,81
4	1.464,26	1.098,20
5	1.363,06	1.022,30

01/11/2023

Livello	Retribuzione ordinaria	Retribuzione ridotta
Quadri	2.208,10	1.656,08
1	1.982,23	1.486,67
2	1.712,64	1.284,48
3S	1.581,96	1.186,47
3	1.567,99	1.175,99
4S	1.480,03	1.110,02
4	1.467,19	1.100,39
5	1.365,79	1.024,34

01/08/2024

Livello	Retribuzione ordinaria	Retribuzione ridotta
Quadri	2.214,71	1.661,03
1	1.988,16	1.491,12
2	1.717,77	1.288,32
3S	1.586,69	1.190,02
3	1.572,68	1.179,51
4S	1.484,45	1.113,34
4	1.471,58	1.103,68
5	1.369,87	1.027,40