

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## Per i dipendenti degli Studi Professionali

| Parti contraenti  | Decorrenza | Scadenza   |
|---|------------|------------|
| CIFA – Federazione UNPI<br>CONFISAL – Federazione Federlavoratori | 01/05/2022 | 30/04/2025 |

| Parametri e coefficienti contrattuali |                          |                     |   |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------|---|
| Numero mensilità                      | Coefficiente giornaliero | Coefficiente orario | Orario normale di lavoro settimanale          |
| 13                                    | 26                       | 168 per 40 ore      | 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi |

| ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI |  |
|-----------------------------|--|
| <b>RETRIBUTIVI</b>          | <p style="text-align: center;"><b>Onboarding<br/>Art. 38</b></p> <p>In caso di assunzione di un lavoratore a tempo di età inferiore ai 35 anni, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una “retribuzione di onboarding” ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL</p> <p>Il sistema di Onboarding per i giovani neoassunti avrà una durata di 24 mesi, così strutturati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una prima fase, della durata di 12 mesi, che prevede diversi percorsi di Job Rotation della medesima durata da svolgere in differenti aree aziendali e di business;</li> <li>- Una seconda fase in cui il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo in azienda, che avrà durata di 12 mesi destinati alla formazione On The Job di minimo 60 ore.</li> </ul> <p>Laddove non sussistano le condizioni per attivare la Job Rotation (1ª FASE), il datore di lavoro dovrà comunque garantire un processo di Onboarding della durata di 24 mesi, fornendo ai lavoratori una specifica formazione On The Job che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione.</p> <p>I lavoratori assunti e inseriti in progetti di Onboarding dovranno ricevere, contestualmente alla lettera di assunzione, il piano formativo contenente la strutturazione del percorso di Onboarding, redatto utilizzando lo schema allegato al CCNL.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore in Onboarding affinché possano esserne verificate le congruità rispetto a quanto previsto dal CCNL.</p> <p>Le competenze acquisite durante la formazione, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza.</p> <p>La retribuzione di Onboarding non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>  |
|                             | <p style="text-align: center;"><b>Re-employment<br/>Art. 39</b></p> <p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. lavoratori con più di 50 anni di età</li> <li>b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</li> <li>c. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi</li> <li>d. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali</li> <li>e. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.</li> </ol> <p>Al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore inserito nel sistema di Re-employment, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto alla categoria ordinaria di inquadramento, nel</p> <p>Il sistema di Re-employment per i lavoratori rientranti nelle suddette categorie avrà una durata di 120 ore, così suddivise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una prima fase della durata minima di 60 ore da svolgere in 12 mesi in uno o più percorsi di Job Rotation della medesima durata (ad es. 20 ore in tre diverse aree dello studio professionale);</li> <li>- Una seconda fase della durata di 12 mesi in cui il lavoratore andrà a ricoprire il proprio ruolo di approdo nello studio professionale e riceverà una formazione On The Job di minimo 60 ore.</li> </ul> <p>Laddove non sussistano le condizioni per attivare la Job Rotation (1ª FASE), il datore di lavoro potrà comunque garantire un processo di Re-employment della durata di 24 mesi, fornendo ai lavoratori una specifica formazione On The Job che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, il datore di lavoro dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EPAR, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore in Re-employment affinché possano esserne verificate le congruità rispetto a quanto previsto dal CCNL.</p> <p>Le competenze acquisite durante la formazione, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza.</p> <p>La retribuzione di Re-employment non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p> |

|             |   |  |
|-------------|---|--|
| RETRIBUTIVI | <p><b>Scatti di competenza</b><br/><b>Art. 40</b></p>   | <p>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, e non più semplicemente all'anzianità di servizio, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.</p> <p>Gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere assolti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma informatizzata nel periodo di riferimento.</p> <p>Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale (art. 41 del CCNL).</p> <p>Tali scatti, pari all'1,5% della retribuzione, sono condizionati dalla 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.</p> <p>E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività.</p> <p>Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.</p> <p>Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità in maturazione.</p>  |
|             | <p><b>Sistema di certificazione contrattuale delle competenze</b><br/><b>Art. 41</b></p>                  | <p>Le Parti Sociali, al fine di valorizzare le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita, intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza. Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali e non formali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPAR, gratuita per gli associati.</p> <p>La partecipazione ai percorsi formativi previsti e fruibili tramite la suddetta piattaforma ed il successivo rilascio da parte dell'Ente Bilaterale EPAR dell'attestazione di partecipazione del lavoratore saranno validi ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza.</p> <p>La Piattaforma è gratuita per tutti gli associati all'Ente Bilaterale Confederale EPAR ed il processo di certificazione è così organizzato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali;</li> <li>2. corso on-line, fruibile sia all'interno che all'esterno dell'orario di lavoro, per il completamento dell'apprendimento di base (propedeutico alla successiva fase on the job);</li> <li>3. apprendimento on the job, svolto durante l'attività lavorativa e supportato da test intermedi e checklist resi disponibili dal sistema, sulla base del percorso scelto;</li> <li>4. verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esito altresì negativo in caso di non acquisizione della competenza;</li> <li>5. attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EPAR del completamento del processo di acquisizione della competenza.</li> </ol> |
|             | <p><b>Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate</b><br/><b>Art. 52</b></p> | <p>Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni concrete finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali.</p> <p>In via sperimentale si conviene che negli studi professionali fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno ( Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), in tutti gli studi professionali operanti in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge purché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti e nei territori in stato di calamità dichiarata, si possa applicare, anche temporalmente, il regime retributivo differenziato caratterizzato dalla riduzione dei livelli retributivi in misura pari al 20%.</p> <p>Il suddetto regime retributivo è applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutti gli studi professionali operanti nel territorio nazionale, senza limitazioni nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.</p> <p>Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile con il regime del primo ingresso e con quello del Reimpiego previsti dal CCNL, né con il rapporto di lavoro in apprendistato.</p>  |
|             | <p><b>Tredicesima</b><br/><b>Art. 53</b></p>  | <p>Importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la Vigilia di Natale.</p>   |
|             | <p><b>Premio presenza</b><br/><b>Art. 54</b></p>  | <p>Tutti gli studi professionali che non avranno provveduto con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 dovranno corrispondere ai lavoratori, non oltre il 31 luglio di ogni anno, un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore nello studio professionale.</p> <p>Per gli studi professionali che già erogano il premio presenze ai propri lavoratori, in forza delle disposizioni contenute dal presente CCNL nel precedente triennio di vigenza, cesseranno di erogare il suddetto premio all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016.</p> <p>Per gli studi professionali che intendano applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a,</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>sarà corrisposto il premio presenze avendo cura che, laddove l'ammontare del premio presenze dovesse risultare di importo inferiore rispetto a diritti retributivi acquisiti venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.</p> <p>Il premio presenze sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e secondo i parametri di seguito riportati:</p> <p>Da 0 al 2° giorno di assenza 120 % della retribuzione mensile;<br/>         Dal 3° al 4° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile;<br/>         Dal 5° all' 8° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile;<br/>         Dal 9° al 10° giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile;<br/>         Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile;<br/>         A partire dal 15° giorno di assenza, una percentuale pari all'80% diminuito di 2 punti percentuali per ogni assenza di cui al successivo periodo.</p> <p>Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, astensione facoltativa per maternità e periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.</p> <p>Il periodo di riferimento da tenere in considerazione ai fini del calcolo del Premio Presenze è l'anno solare e più precisamente il suddetto premio andrà erogato entro il 31 luglio di ogni anno in relazione all'effettiva presenza in servizio nel periodo intercorrente dall' 01/01 al 31/12 dell'anno precedente.</p> <p>Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio presenze, sarà determinato secondo le regole su esposte considerando come periodo di riferimento quello effettivamente intercorrente dall'assunzione o dalla cessazione, mentre la retribuzione mensile di riferimento sarà riproporzionata in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo di retribuzione mensile, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.</p> |
| <p><b>Secondo livello di contrattazione (premi di produttività)</b><br/><b>Art. 10</b></p> | <p>Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. A tal fine, la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi in modo da renderli verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.</p> <p>Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.</p> <p>E' 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 resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.</p> <p>Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.</p> <p>I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione</p>  |
| <p><b>Indennità di trasferta</b><br/><b>Art. 94</b></p>                                    | <p>Al lavoratore in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività dello studio ed ove lo stesso sia dislocato nell'ambito della stessa provincia, verrà riconosciuto il rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto del datore di lavoro. Per trasferte superiori alle 8 ore giornaliere, dovrà essere corrisposta una indennità di trasferta, riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in 15,00 € in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore, e di 30,00 per le trasferte di durata superiore alle 24 ore.</p>  |
| <p><b>Trasferimento</b><br/><b>Art. 95</b></p>   | <p>Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.</p> <p>In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento</p>   |
| <p><b>Lavoro straordinario</b><br/><b>Art. 58</b></p>                                      | <p>Previsti nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.</p> <p>Maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>lavoro straordinario diurno feriale: 15%;</b></li> <li>• <b>lavoro straordinario notturno: 30%</b></li> <li>• <b>lavoro straordinario festivo 30%;</b></li> <li>• <b>lavoro straordinario festivo notturno 50%.</b></li> </ul> <p>Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione.</p>   |

|         |   |  |
|---------|---|--|
|         | <b>Lavoro notturno<br/>Art. 59</b>                        | E' considerato lavoro notturno quello prestato le ore 22.00 e le 6.00.<br>Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.  |
|         | <b>Lavoro festivo<br/>Art. 60</b>                         | Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo (vedi: 'straordinari').  |
|         | <b>Flessibilità orario<br/>contrattuale<br/>Art. 57</b>   | Per fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa il datore di lavoro potrà realizzare -fatte salve specifiche e documentate esigenze familiari e/o di salute del lavoratore- diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.<br>Tali ore eccedenti il normale orario di lavoro saranno convertite, nella misura massima del 50%, in ore di permesso retribuito.   |
|         | <b>Permessi retribuiti e ROL<br/>Art. 64</b>              | In alternativa al pagamento delle festività soppresse, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.<br>I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per:<br>- 40 ore annue, in caso di orario settimanale su 5 giorni<br>- 66 ore annue, in caso di orario settimanale su 6 giorni<br>Per ciascun lavoratore I suddetti permessi retribuiti per riduzione orario di lavoro matureranno nella misura del:<br>- 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione;<br>- 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione;<br>- 100% a partire dal trentaseiesimo mese dalla data di assunzione.<br>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirla entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.  |
|         | <b>Mutamento di mansioni<br/>Art. 46</b>                  | Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.<br>Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.<br>Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.<br>Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.<br>Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° S e 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi. |
| ASSENZE | <b>Trattamento economico<br/>per malattia<br/>Art. 86</b> | Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:<br><b>a.</b> Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal sesto evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità;<br><b>b.</b> Al 75% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;<br><b>c.</b> Al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno;<br>Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.<br>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.<br>Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.  |
|         | <b>Infortunio<br/>Art. 89</b>                             | Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL nella misura del:<br>- 60% per i giorni dal 2° al 4°;<br>- 75% per i giorni dal 5° al 180°.<br>Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se   |

|   | <p>l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.<br/>Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.</p>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
|---|---|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|----|-----|-----|
| <b>Ferie<br/>Art. 74</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 giorni lavorativi in caso di orario di lavoro distribuito su 6 giorni;</li> <li>- 22 giorni lavorativi in caso di orario di lavoro distribuito su 5 giorni.</li> </ul>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Congedo di maternità<br/>Art. 76</b>                     | <p>Durante i cinque mesi di astensione per maternità, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari al 80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 90% della retribuzione.</p>   |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Congedo per gravi motivi familiari<br/>Art. 66</b>       | <p>Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.<br/>Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.</p>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Congedo parentale<br/>Art. 78</b>                        | <p>Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.<br/>Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</li> <li>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);</li> <li>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</li> </ul> <p>Il diritto al congedo parentale spetta, oltre che in caso di nascita, anche in caso di adozione o affidamento. In tal caso il congedo può essere fruito entro i primi 12 mesi dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore e fino al compimento della sua maggiore età.<br/>Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.<br/>Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo entro i primi sei anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e per un periodo massimo complessivo di sei mesi;</li> <li>- Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo dai sei mesi e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia) solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni;</li> <li>- Nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia).</li> </ul> |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Congedo matrimoniale<br/>Art. 68</b>                     | <p>Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.<br/>Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze dello studio, con decorrenza -su richiesta del lavoratore - fin dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.</p>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Congedo per la formazione<br/>Art. 69</b>                | <p>Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso lo stesso studio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.</p>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Aspettativa<br/>Art. 70</b>                              | <p>Il datore di lavoro può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.<br/>L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.</p>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Periodo di prova<br/>Art. 44</b>                         | <p><b>a.</b> quadri e primo livello: 180 giorni;<br/><b>b.</b> secondo, terzo livello e terzo Super: 90 giorni;<br/><b>c.</b> quarto e quinto livello: 60 giorni;<br/><b>d.</b> quarto Super e quarto livello: 60 giorni;<br/><b>e.</b> quinto livello: 30 giorni.</p> <p>Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro fermi i limiti di durata di cui al secondo periodo.</p>  |                                       |                                     |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| <b>Preavviso di licenziamento e dimissioni<br/>Art. 112</b> | <p>I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Livello inquadramento</th> <th style="width: 25%;">Anzianità di servizio fino a 5 anni</th> <th style="width: 25%;">Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni</th> <th style="width: 25%;">Anzianità di servizio oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri e 1° livello</td> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>   |                                       |                                     | Livello inquadramento | Anzianità di servizio fino a 5 anni | Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni | Anzianità di servizio oltre 10 anni | Quadri e 1° livello | 90 | 120 | 150 |
| Livello inquadramento                                       | Anzianità di servizio fino a 5 anni   | Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni | Anzianità di servizio oltre 10 anni |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |
| Quadri e 1° livello   | 90  | 120                                   | 150                                 |                       |                                     |                                       |                                     |                     |    |     |     |

|                  |    |    |     |
|------------------|----|----|-----|
| 2° livello       | 60 | 90 | 120 |
| 3°S e 3° livello | 30 | 40 | 50  |
| 4°S e 4° livello | 20 | 30 | 40  |
| 5° livello       | 15 | 20 | 25  |

I giorni di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni volontarie sono i seguenti:

| Livello inquadramento | Anzianità di servizio fino a 5 anni | Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni | Anzianità di servizio oltre 10 anni |
|-----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Quadri e 1° livello   | 75                                  | 1205                                  | 135                                 |
| 2° livello            | 60                                  | 90                                    | 120                                 |
| 3°S e 3° livello      | 25                                  | 35                                    | 42                                  |
| 4°S e 4° livello      | 15                                  | 25                                    | 30                                  |
| 5° livello            | 10                                  | 15                                    | 25                                  |

## Apprendistato Art. 116 ss.

### a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale. Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- d. per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

### b. Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo lo schema di seguito riportato:

- a. livello 2°: 36 mesi
- b. livello 3°S e 3°: 36 mesi
- c. livello 4°S: 36 mesi
- d. livello 4°: 24 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna ai locali del datore di lavoro secondo la tabella di seguito riportata:

- a. livello 2°: 240 ore
- b. livello 3°S e 3°: 210 ore
- c. livello 4°S: 180 ore
- d. livello 4°: 160 ore

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno il 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

**c. Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie. In particolare le Parti promuovono la possibilità di **assolvere il periodo di praticantato attraverso l'attivazione di contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca**, a cui hanno accesso giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni aventi requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere presso lo studio professionale e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna allo studio professionale è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- d. per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

**Discipline comuni:****Malattia e Infortunio:**

Durante il periodo di malattia e di infortunio l'apprendista avrà diritto alle medesime tutele dei lavoratori qualificati.

**Limiti numerici:**

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro.

Negli Studi che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

**Lavoro intermittente  
Art. 139 ss.**

Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore di riferimento, le Parti concordano che il contratto di lavoro intermittente possa essere altresì stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

L'importo dell'indennità di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

**Contratto a tempo  
determinato  
Art. 144 ss.**

fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 12 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 36 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si

|  |  |
|--|--|
|  | <p>trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.</p> <p>Al termine dei 36 mesi, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p> <p>Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:</p> <p>I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;</p> <p>I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.</p> <p>La durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla meta della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso lo stesso studio professionale e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>   |
| <p><b>Contratto a tempo parziale</b><br/><b>Art. 151 ss.</b></p> | <p>L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso del datore di lavoro e del lavoratore e deve risultare da atto scritto.</p> <p>Le parti interessate potranno prevedere l'inserimento nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.</p> <p>Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 10% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.</p> <p>Le maggiorazioni non si applicano:</p> <p>a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi lo studio o unità organizzative autonome dello stesso;</p> <p>b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;</p> <p>c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.</p> <p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha inoltre facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto. Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono in ogni caso disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto.</p> <p>È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare nella misura del 15 % rispetto alla paga base, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <p><b>Contratto di somministrazione</b><br/><b>Art. 138</b></p>  | <p>In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015, del D.L. 12 luglio 2018, n. 87 e smi. Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.</p>  |
| <p><b>COASCO</b><br/><b>Art. 18</b></p>                          | <p>Gli studi professionali che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1 % da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso lo studio professionale.</p> <p>Il COASCO è integralmente a carico del datore di lavoro ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.</p> <p>Il COASCO ha natura obbligatoria e il datore di lavoro che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CIFA reperibili sul sito internet della stessa.</p>  |
| <p><b>Ente bilaterale EPAR</b><br/><b>Art. 160 ss.</b></p>       | <p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso lo studio, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.</p> <p>Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro, lo 0,30 è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori degli Studi aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle suddette quote è tenuto a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata. L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote all'EPAR non può avvalersi del presente contratto. Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Fondo interprofessionale per la formazione continua FonArCom</b><br/><b>Art. 171</b></p> | <p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della Legge n. 388/2000.</p> <p>I datori di lavoro che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FonARCom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.</p> <p>L'adesione al Fondo FonARCom non costituisce costo aggiuntivo per il datore di lavoro poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'INPS.</p> <p>I datori di lavoro che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.</p>   |
| <p><b>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom</b><br/><b>Art. 172</b></p>           | <p>L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dagli studi professionali aderenti e dai relativi lavoratori, nonché tutte le altre informazioni utili, sono contenute nei Regolamenti del Fondo stesso, reperibili sul sito web <a href="http://www.sanarcom.it">www.sanarcom.it</a>.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 45 per dodici mensilità.</p>  |
| <p><b>Preavviso attivo</b><br/><b>Art. 174</b></p>   | <p>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, le Parti convengono sull'opportunità di sostituire il semplice preavviso di licenziamento con l'istituto denominato "preavviso attivo".</p> <p>Dunque, nei casi in cui il datore di lavoro intende procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, in una prospettiva solidaristica tra le parti del rapporto contrattuale, garantisce al lavoratore in uscita il preavviso attivo, corrispondente alla durata del preavviso contrattuale, finalizzato al ricollocamento del lavoratore in altro studio professionale o azienda.</p> <p>A tal fine, il datore di lavoro ha l'onere di effettuare una comunicazione all'ente bilaterale EPAR entro 5 giorni dall'inizio del periodo di preavviso, recante le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dati anagrafici del lavoratore;</li> <li>- data di scadenza del periodo di preavviso;</li> <li>- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore durante il rapporto, con relativa durata;</li> <li>- dati del datore di lavoro;</li> <li>- settore merceologico di appartenenza dello studio professionale;</li> <li>- estremi del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto.</li> </ul> <p>L'EPAR, quindi, si attiva per promuovere il ricollocamento del dipendente e, allo scopo di sostenere e coadiuvare l'azione dell'ente bilaterale a favore del lavoratore, il datore di lavoro riconosce all'ente medesimo un contributo economico di ricollocazione d'importo variabile sulla base della dimensione aziendale (parametrare la dimensione aziendale). Tale contributo non è dovuto se l'ente bilaterale fruisce di assegno di ricollocazione o altra tipologia di assegno a carico della finanza pubblica.</p> <p>Se, per effetto della procedura di preavviso attivo, l'assunzione da parte del nuovo datore di lavoro avviene prima della scadenza del preavviso contrattuale, il rapporto di lavoro cessa con effetto immediato e il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per la parte residua del preavviso.</p> |

## TABELLE RETRIBUTIVE

### RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

#### Retribuzioni base

| 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   |

## TABELLE RETRIBUTIVE

### RETRIBUZIONI ONBOARDING E REEMPLOYMENT

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**

| <b>Livello</b> | <b>Retribuzione ordinaria</b> | <b>Retribuzione ridotta</b> |
|----------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 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**

| <b>Livello</b> | <b>Retribuzione ordinaria</b> | <b>Retribuzione ridotta</b> |
|----------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 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                    |





