

L'ABC del nuovo Ccnl per i dipendenti degli studi professionali

di Luca Apollonio, Angela D'Elia, Gaia Gioli, Angelo Santamaria

La presente scheda vuole evidenziare gli aspetti più significativi del CCNL che sono stati oggetto di modifica in sede di rinnovo e destinate ad avere un impatto notevole nella regolazione dei rapporti di lavoro all'interno degli studi professionali.

1. **AMPLIAMENTO DELLA SFERA DI VALIDITÀ E DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.** Il contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali si applica a tutti i rapporti di lavoro dipendenti nell'ambito delle attività professionali, anche in forma di studio associato e/o nelle forme societarie consentite dalla legge. Gli studi professionali cui fa riferimento la disciplina contenuta in quest'ultimo non sono infatti, soltanto quelli appartenenti alle quattro Aree già individuate nei precedenti accordi (area amministrativa; area tecnica; area giuridica e Area sanitaria), ma anche quelli che rientrano nella più ampia categoria delle professioni intellettuali, con o senza albo professionale.
2. **APPRENDISTATO.** Il nuovo CCNL recepisce integralmente la nuova disciplina prevista dal D.lgs. 167/2011. In linea generale tutte le tipologie di apprendistato (apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e apprendistato di alta formazione e ricerca) vengono disciplinate dal nuovo Ccnl degli studi professionali. La regolamentazione comune applicabile a tutti gli apprendisti prevede: il divieto di retribuzione a cottimo; il finanziamento della formazione da parte del fondo interprofessionale del comparto, Fondoprofessioni; il prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore ai 30 giorni; l'applicazione delle norme sulla maternità e assegni familiari; differenti modalità di formazione (in aula, e-learning); la durata massima fissata in 36 mesi. Per quanto riguarda l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali, entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto le parti si riuniranno per disciplinare la suddetta tipologia contrattuale. In attesa di raccordare con il sistema ordinistico i percorsi formativi rivolti alla figura del apprendista-praticante, l'attenzione si focalizza sull'apprendistato professionalizzante. E' infatti sul cosiddetto contratto di mestiere che si riscontrano le maggiori novità per i datori di lavoro liberi professionisti. Tutti i rapporti di apprendistato stipulati prima della stipulazione del CCNL degli Studi Professionali continueranno ad essere disciplinati dalla vecchia disciplina. Inoltre si applicherà la normativa precedente per i nuovi contratti di apprendistato che saranno stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D. Lgs. n. 167/2011.

3. **ARBITRATO E CONCILIAZIONE.** Alla luce della sempre maggiore spinta all'utilizzo di strumenti alternativi di risoluzione delle controversie, Confprofessioni ha siglato un accordo separato con Fisascat Cisl e Uiltucs Uil in cui si fa riferimento anche alla possibilità di ricorrere allo strumento dell'arbitrato irrituale caratterizzato dal rinvio all'equità come criterio dirimente la controversia.
Inoltre, si stabilisce che la clausola compromissoria relativa alle controversie in materia di lavoro debba essere necessariamente certificata sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente contenuta nel D.lgs. 276/2003.
4. **BILATERALITÀ.** In ottemperanza al disposto ministeriale contenuto nella circolare n. 43/2010, il CCNL eleva a diritto contrattuale le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali del comparto (E.BI.PRO. e C.A.Di.PROF.). Si rende, pertanto, cogente il versamento da parte del datore di lavoro delle quote destinate alla bilateralità. Il datore di lavoro che ometta di corrispondere le suddette quote è tenuto a pagare un elemento distinto della retribuzione pari a 22 euro per 14 mensilità. In ogni caso, egli sarà obbligato a garantire le prestazioni e i servizi previsti dal sistema della bilateralità.
A questo va aggiunto che, con il nuovo CCNL, alla bilateralità sono riconosciute nuove competenze in materia di lavoro atipico, certificazione e malattia.
5. **CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO.** In sede di rinnovo è stato introdotto un ulteriore istituto nel contratto collettivo volto a realizzare importanti effetti in materia dei rapporti tra datore di lavoro e organi di vigilanza e in relazione alla gestione delle controversie. Si tratta della certificazione dei contratti di lavoro, introdotta dal D.lgs. 276/2003, che si sostanzia in una procedura volontaria attraverso la quale datore di lavoro e lavoratore possono pervenire alla esatta qualificazione del proprio contratto ad opera di un organo terzo tramite l'adozione di un provvedimento amministrativo di "asseverazione" produttivo di certezza legale, idoneo a conferire chiarezza e stabilità al contratto. Potranno essere oggetto di certificazione tutti i contratti "in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro".
L'accordo separato tra Confprofessioni, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil precedentemente menzionato prevede che l'attività di certificazione possa essere svolta da apposite Commissioni costituite anche presso gli enti bilaterali territoriali. Le medesime potranno certificare anche le clausole compromissorie.
6. **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.** Novità rilevanti sono legate anche all'inquadramento del personale. Nella vecchia versione del CCNL era presente soltanto una classificazione generale da ritenersi non più rispondente alla realtà occupazionale e professionale del comparto. Si è pertanto stabilito di introdurre 5 classificazioni del personale, valide per ciascuna delle 5 macroaree, ed ognuna divisa in 8 livelli classificatori e retributivi.
7. **CONTRATTAZIONE DECENTRATA- ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA.** E' stata potenziata la contrattazione di secondo livello coerentemente con le moderne tendenze sindacali: si prevede, infatti, la possibilità di regolamentare, a livello decentrato, importanti istituti quali contratti a termine, stages, tirocini, orario di lavoro e contratti a tempo parziale, senza dimenticare la materia della detassazione che deve essere disciplinata a livello regionale. Estremamente rilevante è, altresì, l'introduzione dell'elemento economico di garanzia (EEG), vale a dire un elemento distinto dalla retribuzione da corrispondere al lavoratore in caso di inapplicabilità della contrattazione di secondo livello. In ultimo, va segnalata la possibilità riconosciuta a livello territoriale di definire accordi, anche in deroga alle tutele previste dal CCNL, per l'emersione e per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro.
8. **NUOVI STRUMENTI CONTRATTUALI.** Un altro obiettivo del CCNL è legato alla necessità di dare maggiore impulso all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. A tal proposito, accanto alla disciplina dei tirocini e degli stages, le Parti hanno convenuto di promuovere l'utilizzo di un'ampia serie di innovativi strumenti contrattuali, che vanno da una forma di lavoro a termine specificamente finalizzata al coinvolgimento degli studenti universitari in percorsi brevi e coerenti con il percorso di studi, ad alcune tipologie di lavoro flessibile

necessarie per gestire al meglio le proprie esigenze. Tra queste ultime va sottolineata la previsione del contratto di lavoro a chiamata (job on call), strumento contrattuale mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" in base a necessità di carattere temporaneo. Nel Ccnl viene, inoltre, disciplinato il contratto di inserimento. Si tratta di un contratto che favorisce l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori over 50, dei giovani e delle donne.

9. **MALATTIA.** Entra nel settore degli studi professionali la disciplina della trasmissione telematica dell'attestazione di malattia. Rilevanti novità sono da registrare anche in materia di periodo di comporto: in alcune fattispecie elencate dal CCNL, quest'ultimo è prolungato di 90 giorni durante i quali verrà corrisposta al lavoratore il 100% della retribuzione per i primi 2 mesi, e il 50% della retribuzione per il terzo mese (a carico dell'ente bilaterale di settore).
10. **RETRIBUZIONE.** Le nuove disposizioni contrattuali intervengono anche in relazione al trattamento economico dei dipendenti: il CCNL prevede aumenti retributivi articolati in sei scaglioni che, per il 3° livello, ammontano a € 87,50 lordi. Inoltre, vista la decorrenza del nuovo contratto a partire dal 1° ottobre 2010, è stabilito che gli arretrati individuati vadano liquidati in due tranches: la prima del 60% da erogare con la paga del mese di novembre 2011; la seconda del 40% con la paga del mese di febbraio 2012.

Luca Apollonio, Angela D'Elia, Gaia Gioli, Angelo Santamaria
Scuola Internazionale di dottorato in
Formazione della persona e mercato del lavoro
Università degli studi di Bergamo
Adapt-CQIA