



CCNL STUDI PROFESSIONALI

Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro per i dipendenti
degli Studi Professionali

2022-2025





Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli Studi Professionali (Ccnl Studi Professionali) è valido per il triennio economico e normativo 2022-2025. Regola, in tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro delle attività professionali e può essere applicato dalle aziende aderenti a CIFA Italia.

Il Ccnl Studi Professionali norma i rapporti di lavoro tra le aziende e il personale dipendente secondo principi di partecipazione, sussidiarietà territoriale e flessibilità. Collaborazioni coordinate e continuative, contratto di somministrazione, lavoro stagionale, lavoro intermittente sono solo alcuni degli istituti che compongono tra di loro le necessità organizzative dello studio professionale quelle individuali del lavoratore. Il secondo livello contrattuale è particolarmente adattabile alle esigenze del mercato e del settore.

Al fine di favorire l'occupabilità e di sostenere l'imprenditorialità il contratto valorizza al massimo gli strumenti di politica attiva e modula le erogazioni salariali legandole agli incrementi di produttività e di efficienza organizzativa e, in modo innovativo, alle competenze acquisite. La formazione viene incentivata e il welfare diventa pieno e articolato andando incontro alle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

Premio presenza

Per incentivare la produttività aziendale e premiare i lavoratori più assidui, al posto della quattordicesima mensilità, viene prevista una gratifica presenze. Non vengono ritenuti giorni di assenza le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero, i connessi periodi di convalescenza certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti

quei permessi riconosciuti per legge a favore del lavoratore.

Apprendistato

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, il Ccnl ne regola tutte le tipologie:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica;
- l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Viene disciplinato, inoltre, l'apprendistato in cicli stagionali che consente alle aziende stagionali di assumere apprendisti con più contratti di lavoro a termine, di durata non inferiore ai 4 mesi ed entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore o il dipendente possono recedere dal contratto ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile. In via sperimentale, per il periodo di validità del contratto, l'ente bilaterale ePAR può fornire assistenza gratuita agli associati, al fine di predisporre il piano formativo individuale dell'apprendista tramite la piattaforma informatizzata.

Scatti di competenza

Nel Ccnl Studi Professionali la disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione agli effettivi incrementi di professionalità e di competenza del lavoratore, favorendo così la cultura dell'aggi-

ornamento professionale continuo.

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di nuove competenze. In particolare, i lavoratori, ai fini del riconoscimento dello scatto, devono dimostrare l'acquisizione di una competenza tecnico specifica di profilo, di una competenza digitale e di una competenza trasversale, tutte inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento.

Nel contratto 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

Per incentivare la crescita economica e dell'occupazione il contratto introduce un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali. L'obiettivo è promuovere l'apprendimento permanente. Questo sistema può essere utilizzato per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza.

Valorizzazione delle professionalità e Job Rotation

Il contratto amplia le possibilità di accesso dei lavoratori a percorsi di valorizzazione della propria professionalità. Lo strumento della *job rotation* viene utilizzato con l'intento di favorire la diversificazione delle competenze e lo sviluppo delle potenzialità inesprese del lavoratore e di acquisire nuove competenze e abilità che favoriscano l'avanzamento di carriera e/o nuove opportunità lavorative.

Onboarding

Con l'obiettivo di sostenere un'occupazione di qualità e rafforzare i processi di inserimento lavorativo, attraverso lo sviluppo di nuove competenze, viene introdotto il regime di *onboarding* attivabile per i neoassunti con contratto a tempo indeterminato.

Il sistema di *onboarding* per i neoassunti ha una durata di 24 mesi, così strutturati:

- 1ª fase: ha una durata di 12 mesi. Promuove un arricchimento delle competenze e prevede diversi percorsi di *job rotation* della medesima durata da svolgere in differenti aree aziendali e di business;
- 2ª fase: ha una durata di 12 mesi destinati alla formazione *on the job* (minimo 60 ore). In questo periodo il lavoratore ricopre il ruolo di approdo in azienda con l'intento di costruire il proprio profilo professionale e affermare le competenze maturate.

Re-employment

Per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori con più di 50 anni di età, delle donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, dei disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, dei soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e dei soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego, il contratto favorisce il sistema di *re-employment*.

Il sistema di *re-employment* ha una durata di 24 mesi, così strutturati:

- 1ª fase: ha una durata minima di 60 ore da svolgersi in 12 mesi all'interno di differenti aree aziendali e di business e secondo diversi

percorsi di *job rotation*;

- 2ª fase: ha una durata di 12 mesi destinati alla formazione *on the job* (minimo 60 ore) in cui il lavoratore ricopre il 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 formativo 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 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

La gestione dell'orario di lavoro è caratterizzata da una maggiore flessibilità e autonomia. Il lavoratore, pertanto, può prestare la propria attività lavorativa diurna, sia in presenza sia in regime di lavoro agile, nel rispetto degli orari massimi di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge, gestendo autonomamente il proprio carico di lavoro all'interno di una fascia oraria compresa tra le ore 7:00 e le ore 20:00.

Lavoro Agile

Il contratto promuove lo strumento del lavoro agile allo scopo di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività, assecondare il cambiamento tecnologico e incoraggiare la responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al

raggiungimento dei risultati. Per quanto concerne l'attuazione del lavoro agile, il contratto richiama quanto previsto dall'*Accordo interconfederale per la regolamentazione del lavoro agile*, sottoscritto il 25 febbraio del 2021.

Banca delle ore

Per mettere i lavoratori nelle condizioni di utilizzare i riposi compensativi e per promuovere la conciliazione tra vita-lavoro e le esigenze di flessibilità richieste dal mercato, viene potenziata la banca delle ore. Questo consente ai lavoratori di usufruire di permessi compensativi al posto di maggiorazioni retributive.

Malattia

Per incentivare la produttività, durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto alla retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS, pari al:

- 60% della retribuzione lorda per i primi tre giorni di malattia;
- 75% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia;
- 100% della retribuzione giornaliera dal 21° al 180° giorno di malattia.

Preavviso attivo e livelli

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.

L'istituto garantisce al lavoratore in uscita una serie di azioni finalizzate al suo ricollocamento in un altro studio professionale o in un'altra azienda (placement, percorsi di riqualificazione, ecc.).

Di seguito riportiamo i giorni di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni volontarie sulla base dei livelli.

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:

Livello Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 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 i 10 anni
Quadri e 1° Livello	75	105	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

Bilateralità

ePAR

È l'ente bilaterale di riferimento della contrattazione collettiva di CIFA Italia e CONFSAL. È intersettoriale, confederale e autonomo.

Dal 2012 lavora per garantire alle aziende italiane servizi di qualità. Erogare prestazioni sociali a sostegno dei lavoratori al fine di creare un contesto organizzativo efficiente ed efficace, con la consapevolezza che il lavoratore si trova al centro della performance dell'azienda. L'ente interviene su occupazione, mercato del lavoro, formazione e welfare.

Nell'aprile del 2023 è stato iscritto nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici, istituito presso la Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

SanARCom

È il fondo sanitario che offre un'ampia gamma di prestazioni, servizi, benefici e indennità a favore dei lavoratori e delle loro famiglie. Sono assicurabili dipendenti, quadri e dirigenti. Possono aderire tutte le aziende, indipendentemente dal Ccnl applicato.

FonARCom

È il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua scelto da oltre 180.000 aziende e da più di 1.400.000 lavoratori. Il fondo finanzia piani formativi su misura delle esigenze dei lavoratori e delle imprese italiane, attraverso strumenti adeguati a ogni contesto aziendale, interaziendale e di sistema.

CODICE COASCO: **W445**

CODICE ENTE BILATERALE EPAR: **EPAR**

CODICE FONDO ASSISTENZA SANITARIA SANARCOM: **CIFE**

CODICE FONDO INTERPROFESSIONALE FONARCOM: **FARC**

PER MAGGIORI INFORMAZIONI VISITA IL SITO WWW.CIFAITALIA.IT



CCNL STUDI PROFESSIONALI

Contratto Collettivo Nazionale
di Lavoro per i dipendenti
degli Studi Professionali

2022-2025

