

Firmato il contratto collettivo nazionale, fermo dal 2018. Previsto un ristoro per il ritardo

# Studi, un Ccnl molto atteso

## Positivi gli adeguamenti e l'aggiornamento delle figure

DI DARIO MONTANARO\*

Una delle principali problematiche afferenti al nostro sistema di relazioni industriali è certamente riconducibile ad una eccessiva inerzia delle parti sociali che si rintraccia nella non tempestività del rinnovo dei contratti collettivi nazionali prossimi alla scadenza. Il fenomeno genera un problema di riallineamento tra le previsioni contrattuali e le trasformazioni del lavoro, in quanto in caso di ritardo o mancato rinnovo il precedente contratto non è più in grado di cogliere correttamente le mutate esigenze della realtà economico-produttiva, in termini economici, di formazione, di professionalità e di flessibilità. La relazione presentata dal Cnel in data 12 ottobre 2023 evidenziava come al 1° settembre 2023 al 54% dei lavoratori dipendenti del settore privato venissero applicati contratti collettivi nazionali di lavoro tecnicamente scaduti. Così il Cnel all'interno della parte conclusiva puntualizza: "La contrattazione collettiva, quale sede storica per eccellenza della dialettica tra istanze economiche e istanze sociali presenti sul mercato del lavoro, non è infatti un semplice equivalente di una contrattazione economica individuale, ma piuttosto una vera e propria istituzione "politica" che concorre alla compensazione tra la

domanda e l'offerta di lavoro". In quanto Ancl e come consulenti del lavoro abbiamo toccato con mano quanto tali ritardi abbiamo inciso sulla nostra contrattazione collettiva nazionale di riferimento; mi riferisco al Ccnl studi professionali,

*Per l'Ancl, associata a Confprofessioni, la firma dell'accordo è un traguardo da tempo atteso e rivendicato. All'interno del settore degli studi e delle attività professionali, infatti, siamo forse i più sensibili al tema, perché ci occupiamo di questo per mestiere*

per il quale abbiamo dovuto attendere il 16 febbraio 2024, data della sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo e dunque 6 anni di vacanza contrattuale, per avere una contrattazione maggiormente rispondente all'attuale mercato del lavoro. In varie occasioni, da ultimo nell'intervista rilasciata a Skytg24 in data 3 gennaio 2024, ho avuto modo di rimarcare questo concetto spiegando come l'assenza di un contratto collettivo moderno, adeguato, non soltanto per la parte retributiva, per noi professionisti rappresenti anche un limite alla possibilità di trattenere i collaboratori e al tempo stesso di attrarre gli esterni provenienti da altri settori. Questo trova conferma anche nelle principali novità che si rintracciano all'interno del

rinnovo e che recepiscono le effettive richieste della professione, prima tra tutti l'aggiornamento delle figure professionali. Con riferimento alle altre novità si richiamano quelle principali e tanto attese. In primo luogo, si segnala la definizione di un aumento contrattuale per il terzo livello, da riparametrare per gli altri livelli e la corresponsione di un'una tantum quale ristoro per il ritardo nel rinnovo.

Con riferimento alla parte normativa, nella premessa del titolo VII, nell'ambito della commissione paritetica, le parti si impegnano ad istituire un gruppo di lavoro misto che abbia la funzione di pervenire ad una più "avanzata modernizzazione del sistema di classificazione di inquadramento del personale anche in funzione di processi di digitalizzazione del lavoro e di trasformazione del mercato delle professioni e degli studi professionali". Viene, inoltre, potenziato il ricorso all'apprendistato, soprattutto con riferimento al contratto di apprendistato per il praticante e l'accesso alle professioni ordinarie, che trova una disciplina puntuale e omogenea, a fronte dell'utilizzo crescente che potrebbe rivestire all'interno delle professioni ordinarie. In aggiunta risulta apprezzabile il ruolo attribuito e riconosciuto alla formazione che si

traduce nell'innalzamento delle ore di permesso per il diritto allo studio e nel riconoscimento di congedi per la formazione (art. 109).

In un'ottica di bilanciamento vita lavoro e di sostegno alla genitorialità si riconosce l'importanza della previsione per cui a far data dal 1° gennaio

ni territoriali nella disciplina del rapporto di lavoro e che permette di operare una regolazione dell'attività lavorativa che sia maggiormente rispondente alle esigenze dei datori di lavoro. Per l'Ancl, associata a Confprofessioni e rappresentante dei consulenti del lavoro, la firma dell'accordo rappresenta un traguardo da tempo atteso e rivendicato. All'interno del settore economico degli studi e delle attività professionali, infatti, siamo forse i più sensibili al tema dei rinnovi, perché ci occupiamo di questo per mestiere: gestiamo le paghe, i contratti di lavoro, le assunzioni, le progressioni di carriera e tutta la parte di amministrazione del personale dei nostri clienti. Per il consulente del lavoro, dunque, non avere all'interno dei propri studi un Ccnl valido e spendibile

ha creato notevoli difficoltà che auspichiamo di poter superare con il rinnovo appena sottoscritto.

**\*presidente nazionale Ancl**

© Riproduzione riservata

Pagina a cura dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO Per informazioni e contatti [www.ancl.it](http://www.ancl.it)



2025, l'accordo prevede l'integrazione del trattamento di maternità obbligatoria a carico del datore di lavoro, permettendo il raggiungimento del 90% della retribuzione (art. 113). Viene, altresì, potenziata e valorizzata la bilateralità con l'istituzione di un fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori degli studi professionali che attraversano un periodo di crisi. Infine, si conferisce centralità ed importanza alla contrattazione decentrata mediante la previsione di possibili accordi di livello territoriale che di fatto si traduce in un maggiore coinvolgimento delle delegazio-

## Salute e sicurezza sul lavoro, un fenomeno sistematico da cambiare

Il crollo del cantiere dell'Esselunga avvenuto in data 20 Febbraio 2024 a Firenze ha portato nuovamente in primo piano il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro a garanzia di diritti fondamentali, primo tra tutti il diritto alla vita. Il quadro fotografato dai dati del 2023 è preoccupante, le denunce di infortunio presentate sono calate del -16,11% rispetto al 2022, ma il numero dei morti è salito del +1,14%.

I settori che si rivelano essere spesso teatro di infortuni sul lavoro nel 2023 sono quello delle bevande (+24,9%), della fabbricazione di autoveicoli (+22,0%) e della fornitura di acqua-reti fognarie, attività di gestione rifiuti e risanamento (+14,3%).

È necessario intervenire, attraverso riforme strutturali che possano incidere sul piano concreto. In questo senso si segnalano le proposte conte-

nute all'interno del ddl lavoro in materia di salute e sicurezza (art. 2), che intervengono su alcune disposizioni del dlgs n. 81/2008, estendendo le ipotesi di ricorso alla sorveglianza sanitaria ad un'iniziativa del medico competente.

A completamento delle stesse sarebbe auspicabile la sperimentazione presso l'Inail di una banca dati relativa alle visite mediche effettuate in regime di sorveglianza sanitaria dalle aziende ai dipendenti, al fine di consentire una verifica delle mansioni -sovrapponibili- a seguito della quale sarebbe poi possibile realizzare una procedimentalizzazione della sorveglianza sanitaria limitata ai rischi specifici derivanti dalle lavorazioni aziendali ed alle specifiche mansioni.

Sempre nell'ottica di una semplificazione delle procedure sarebbe possibile la predisposizione di un sistema informatico presso l'Inail che rac-

colga il deposito dei Dvr in modo da avere data certa della compilazione degli stessi ed elidere l'obbligo di produzione del documento in fase ispettiva.

Questa previsione permetterebbe anche di identificare la responsabilità in materia di infortuni e di definire la classificazione del rischio. Con riferimento al Dvr sarebbe funzionale individuare una continuità tra i contenuti dello stesso e gli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria non solo subordinandola ad una valutazione compiuta dal medico competente, ma anche rendendo possibile una correlazione con la tipologia di classificazione Inail della lavorazione.

L'attenzione viene catturata anche dal tema delle morti sul lavoro che coinvolgono una pluralità di lavoratori, l'Inail riporta infatti 15 denunce di incidenti plurimi, per un to-

tale di 36 vittime. Frequenti sono anche gli infortuni in itinere, che hanno subito un incremento del +4,70% nel 2023 e rappresentano il 16,09% delle denunce totali.

In conclusione, alla luce dei dati rilevati dal bollettino trimestrale dell'Inail sulle denunce di infortunio e malattie professionali riferito al periodo gennaio-dicembre 2023, si può affermare quanto sia necessario proseguire nell'implementazione delle misure e degli strumenti, anche già a disposizione, nell'ottica di favorire la creazione di un sistema organico di tutele e garanzie verso sempre una maggiore prevenzione e cultura della sicurezza sul lavoro. In quest'ottica il disegno di legge lavoro potrà essere un importante passo verso la direzione auspicata, sperando in un futuro sempre più sicuro per i lavoratori.

© Riproduzione riservata