

## La riforma della contrattazione nel comparto studi professionali

L'esigenza di avviare un progetto di riforma degli assetti contrattuali non poteva non essere avvertita dagli attori del comparto studi professionali che, consapevoli del peso economico e sociale rivestito dalla categoria – una categoria in grado di produrre oltre il 12% del PIL nazionale –, hanno inteso intraprendere un percorso di innovamento condiviso ed incentrato sulle parole chiave “collaborazione” e “bilateralità”.

Il 20 gennaio 2009 è stato firmato da Confprofessioni, Cisl e Uil, un accordo (in *q. Boll.*) che non si limita a riprodurre fedelmente quanto già previsto dal mondo industriale, ma si distingue per la capacità di adeguare i principi condivisi alle peculiarità tipiche del comparto.

Come già previsto dal Ccnl studi professionali in vigore, l'accordo ribadisce il modello contrattuale di durata triennale, sia per la parte economica che per quella normativa.

La dinamica salariale dei rinnovi del contratto nazionale non è più calcolata in funzione del tasso di inflazione calcolato periodicamente dal Governo italiano, ma è agganciata al nuovo indice di inflazione previsionale triennale costruito sulla base dell'Ipca (Indice previsionale armonizzato europeo, depurato dell'inflazione da energia importata ed elaborato, per l'Italia, da Eurostat). Le parti stipulanti hanno il compito di verificare eventuali scostamenti e, ove necessario, di definire modalità e condizioni per il recupero entro il triennio di vigenza contrattuale.

Al fine di ottenere una maggiore tutela dei lavoratori dipendenti degli studi professionali, è previsto un meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosca una copertura economica, da determinarsi nello stesso Ccnl, a favore dei dipendenti in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo. La validità di questo meccanismo è, tuttavia, subordinata alla presentazione della piattaforma sindacale per il rinnovo del contratto sei mesi prima della scadenza. A garanzia del regolare svolgimento delle trattative sindacali, l'accordo prevede inoltre un periodo di sette mesi di “tregua sindacale”, implementabile dalle parti stipulanti; in caso di mancato rispetto della tregua, la parte lesa potrà esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione illegittimamente messa in atto.

Viene riproposto e confermato un assetto contrattuale basato su due livelli di contrattazione: un livello nazionale di categoria ed un livello territoriale. L'accordo del mondo industriale viene epurato, dunque, da qualsiasi riferi-

mento all'ambito aziendale, che nel settore studi professionali in alcun modo potrebbe costituire un luogo autonomo di contrattazione. La peculiarità del comparto, infatti, è rappresentata da una "polverizzazione" di studi professionali di piccole o piccolissime dimensioni e che operano in contesti territoriali o regionali spesso molto diversi tra loro a causa del differente contesto socio-economico nel quale sono inseriti. Valorizzare le diversità territoriali presenti in ambito nazionale si potrebbe rivelare uno strumento utile per attribuire maggiore competitività e dinamismo al settore.

La possibilità di intervenire adattando le norme contrattuali alle peculiarità dei singoli territori può costituire un elemento vincente per combattere in modo più significativo eventuali problematiche contingenti o addirittura situazioni di disagio socio-economico. Il ricorso alla contrattazione integrativa di secondo livello deve essere incentivato dal contratto nazionale, che può definire modelli di premio variabile per la diffusione del ricorso alla contrattazione su base territoriale, anche attraverso la previsione di "elementi economici di garanzia" o forme analoghe di incentivazione.

Ma vi è di più: non discostandosi dalle proposte di riforma avanzate in altri comparti, l'accordo relativo agli studi professionali fa propria la previsione della contrattazione di secondo livello intesa come possibile strumento per ottenere la redistribuzione degli incrementi di produttività, da incentivare con la detassazione e la decontribuzione degli aumenti salariali erogati tramite la contrattazione collettiva integrativa.

Stando a quanto previsto dalle parti sociali, la contrattazione su base territoriale andrà a confermare ed a rendere strutturali gli incentivi fiscali e contributivi legati al recupero della produttività. Incrementi di qualità, di efficienza, di efficacia e di competitività per gli studi professionali sono gli obiettivi che la contrattazione integrativa deve perseguire tramite la determinazione di riconoscimenti economici di natura variabile, che rispecchino il contesto economico del territorio nel quale vanno ad operare. Scopo dichiarato da Confprofessioni, Cisl e Uil nella premessa dell'accordo è quello di valorizzare il lavoro di tutti coloro i quali prestano la loro professionalità all'interno dello studio: non solo professionisti e dipendenti, ma anche – e molto spesso – praticanti e collaboratori. L'autonomia negoziale, potendo prevedere meccanismi di premialità, stabiliti in base alle specificità sociali, dimensionali e di mercato del territorio interessato, è il centro del progetto di riforma.

Uno dei punti cardine dell'accordo in commento è senza dubbio il potenziamento della bilateralità. La scelta del termine potenziamento non è casuale: Confprofessioni, Cisl e Uil già da tempo nel settore degli studi professionali hanno puntato tutto sulla bilateralità. A ben guardare questa soluzione pare la strada più corretta per lo sviluppo delle relazioni industriali in un comparto peculiare come quello dei professionisti. Le parti, già firmatarie di due Ccnl, hanno cercato di costruire un sistema di relazioni sindacali differente, incentrato più sulla collaborazione che sul conflitto, per adattarlo ad un mondo come quello dello studio professionale dove nella piccola realtà "aziendale" tutti i soggetti operano a stretto contatto ogni giorno, con l'obiettivo di una comune crescita. Nell'accordo si auspica la valorizzazione

dello strumento della bilateralità, intesa come luogo di collaborazione, di regolazione dei reciproci rapporti e di prevenzione del conflitto. La bilateralità è la risposta alle esigenze in costante evoluzione di lavoratori e professionisti ed a tal fine deve essere impiegata, adattando a tale scopo l'attività degli enti bilaterali già costituiti o costituendi.

In una delle ultime battute, l'accordo prevede una sorta di "clausola d'uscita", in virtù della quale nell'ambito della contrattazione di secondo livello e dunque nello specifico territorio le parti firmatarie possono accordarsi per modificare, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi del Ccnl, anche al fine di aumentare l'occupazione ed affrontare crisi del settore. Si tratta di una previsione di notevole importanza, che tiene senza dubbio in considerazione la specificità del comparto e la sua innata propensione all'innovazione ed alla sperimentazione. Pur mantenendo la struttura delineata dal Ccnl, le associazioni territoriali hanno il potere di decidere congiuntamente di "personalizzare" la normativa nazionale, adattandola alle esigenze specifiche del territorio di riferimento del contratto di secondo livello, esigenze spesso molto differenti da un territorio ad un altro.

La funzionalità del contenuto dell'accordo sarà oggetto di valutazione e verifica da parte del costituendo Comitato Paritetico Settoriale, una sorta di tavolo programmatico che diventerà, nell'intenzione delle parti firmatarie, la sede di analisi e studio delle relazioni professionali e della gestione del fattore lavoro all'interno del comparto.

***Maria Rita Gentile***

*Dottoranda di Ricerca*

*Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro*

*Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

*Adapt – Fondazione Marco Biagi*