

# ***Importanti novità arrivano dal nuovo accordo nazionale che riguarda i Revisori Legali***

**Introdotta la perequazione regionale e privilegiata la contrattazione decentrata**

*di Umberto Calamita  
Roma, 3 giugno 2021*

Appare decisamente un "contratto di svolta" il nuovo CCNL (si cfr. <https://www.revisori-legali.com/ccnl-revisori-legali/>) rinnovato il 20 maggio scorso da UNRL insieme ad altre delegazioni con CISAL Terziario e l'ENBIC (Ente Bilaterale Confederale), che avrà validità dal 1° giugno 2021 al 31 maggio 2024, per tutta una serie di novità introdotte e che riguardano i Quadri, gli Impiegati, gli Operai che lavorano negli Studi e nelle Società di Revisione legale e tutti i professionisti Revisori legali.

*"Per noi, una firma storica – afferma Stefano Mandolesi, presidente dell'Unione Nazionale Revisori Legali – perché ci riconosce come ente rappresentativo cardine della categoria e perché si tratta anche di un buon contratto a cui arriviamo con quasi un anno e mezzo di ritardo sulla scadenza dello scorso accordo".*

L'entusiasmo del presidente Mandolesi è giustificato da tutte le misure introdotte dal CCNL e che riguardano miglioramenti economici e progressività, *decentramento* contrattuale e partecipazione, il lavoro flessibile, la previdenza e l'assistenza sanitaria. Sulla formazione dei dipendenti, si tiene conto del frequente utilizzo degli strumenti telematici all'interno degli Studi di applicazione del CCNL e di conseguenza è stata implementata la possibilità di formazione dei Dipendenti mediante le modalità in e-learning.

*"Siamo riusciti ad immettere nel contratto la perequazione regionale come principio che legge in modo più realistico la situazione economica attuale e che rispetta le differenze sui poteri d'acquisto, a partire da un indice oggettivo regionale"* dicono soddisfatti i responsabili di settore della CISAL Terziario. Una retribuzione minima mensile legata alla regione in cui il lavoratore si trova ad operare introduce infatti un principio, che può essere letto come segno dei tempi e quindi anche come "flessibilità retributiva".

*"La differenziazione per regione era già parte del passato contratto nazionale – chiarisce la CISAL – non l'abbiamo inventata noi e poi è una forte richiesta da parte della categoria che si trova ad operare nei vari territori, con importanti differenze sul costo della vita".*

La "forchetta retributiva" dei miglioramenti mensili nel triennio (in tre scaglioni: giugno '21, gennaio '23 e gennaio '24) dei lavoratori e professionisti, ad esempio in Lombardia, va da un aumento totale di 284,90 euro per un Quadro a fine triennio, ad un aumento di 41,78 euro, sempre nel triennio, per un Operaio. In mezzo, tutti gli altri lavoratori, con differenze più o meno marcate. A proposito della classificazione del personale, l'inquadramento è stato meglio integrato ed aggiornato al Sistema di Classificazione Europeo, in sigla E.Q.F., con indicazione dei livelli in lettere (Quadro, A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2), anziché in numeri (Quadro, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° e 8°).

Grande attenzione viene concessa alla contrattazione di "secondo livello", che potrebbe migliorare ulteriormente la parte economica della retribuzione, in cambio di rinnovata flessibilità normativa e legata ai regolamenti interni dei vari posti di lavoro. E' stato al proposito introdotto il "Welfare Contrattuale", da riconoscere obbligatoriamente a tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL, nella misura di € 300/anno, ad esclusione dei Quadri, per i quali è previsto un credito di € 600/anno. I modi di attivazione di tale Welfare dovranno essere concordati in sede aziendale, mediante Accordo di Secondo Livello o Regolamento Interno. Il Welfare Contrattuale rientra, a tutti gli effetti, nel Trattamento Contrattuale complessivo.

Per quanto riguarda il Lavoro a Tempo Determinato, la disciplina è stata aggiornata al *Decreto Dignità*, con indicazione specifiche sulle deroghe contrattuali ammesse ed i particolari limiti quantitativi di questi contratti. Per il Lavoro cosiddetto "agile" (chiamato anche *smart working*), visto l'aggiornamento normativo e soprattutto i cambiamenti intervenuti anche in risposta alla pandemia da Covid-19, è stata prevista una disciplina particolare e si conferma il riconoscimento dei buoni pasto anche a questi lavoratori. Per quanto riguarda poi il Lavoro Intermittente, col nuovo contratto sono state aggiornate le "Ragioni Oggettive" che consentono l'attivazione del Lavoro cosiddetto "a chiamata", destinate a categorie particolari (a titolo di esempio: le attività di inventario; le dichiarazioni annuali; l'informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione ecc.).

*"Ci sono margini di miglioramento, sicuramente"* afferma ancora il presidente Mandolesi, che conclude: *"Confidiamo nella partecipazione e nelle proposte della nostra composita categoria e rilanciamo la nostra presenza e la nostra riconoscibilità a livello nazionale, soprattutto attraverso la strada fondamentale della gestione dell'aggiornamento dei Revisori legali e della formazione dei giovani laureati che intraprendono la nostra caratteristica ed importante professione intellettuale. A breve comunicheremo un intervento esplicativo che si terrà live social sia dei rappresentanti CISAL, ENBIC che di UNRL".*

Dott. Umberto Calamita - Addetto Stampa U.N.R.L.  
[ufficiostampa.UNRL@revisori-legali.com](mailto:ufficiostampa.UNRL@revisori-legali.com) - Mob. +39 3492226045  
[www.revisori-legali.com/contatti](http://www.revisori-legali.com/contatti)

