

Rinnovato il CCNL Studi professionali, ecco le principali novità

di [Paolo Ballanti](#)

Pubblicato il 15 Marzo 2024

Dedichiamo questo intervento alle principali novità del CCNL Studi Professionali, sottoscritto lo scorso 16 febbraio e valido dal 1° marzo scorso: ecco come cambiano minimi tabellari, l'una tantum prevista e gli interventi di welfare aziendale.

Il 16 febbraio 2024 Confprofessioni e le sigle sindacali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i **dipendenti degli studi e delle attività professionali**, siglato da ultimo il 17 aprile 2015 e **scaduto il 31 marzo 2018**. Il nuovo CCNL, la cui durata è triennale **dal 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2027**, prevede una serie di novità rispetto al testo attualmente vigente, in materia di aumenti retributivi, una tantum, periodo di prova, mensilità aggiuntive, bilateralità e welfare. Analizziamo le novità in dettaglio.

CCNL Studi professionali: cambiano i minimi tabellari

L'articolo 139 dell'accordo di rinnovo del CCNL Studi professionali **prevede un aumento salariale**, per il periodo di vigenza del contratto, pari a mensili:

- 303,00 euro per i Quadri (ex 1s);
- 269,00 euro per il primo livello;
- 234,00 euro per il secondo livello;
- 217,00 euro per il terzo livello super;
- 215,00 euro per il terzo livello;
- 208,00 euro per il quarto livello super;
- 201,00 euro per il quarto livello;
- 187,00 euro per il quinto livello.

Il citato aumento sarà diviso **in quattro tranches**, decorrenti rispettivamente:

- dal 1° marzo 2024;
- dal 1° ottobre 2024;



- dal 1° ottobre 2025;
- dal 1° dicembre 2026.

Facciamo l'esempio di un **dipendente inquadrato al terzo livello**. Nel suo caso il minimo tabellare al 29 febbraio 2024 è pari ad euro 1.511,37. I singoli aumenti, stando all'accordo di rinnovo, saranno pari a:

- 105,00 euro dal 1° marzo 2024 (nuovo minimo tabellare 1.616,37 euro);
- 45,00 euro dal 1° ottobre 2024 (nuovo minimo tabellare 1.661,37 euro);
- 45,00 euro dal 1° ottobre 2025 (nuovo minimo tabellare 1.706,37 euro);
- 20,00 euro dal 1° dicembre 2026 (nuovo minimo tabellare a regime 1.681,37 euro).

Una tantum

Le parti stipulanti l'accordo di rinnovo hanno convenuto di definire un importo una tantum, a copertura del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL (31 marzo 2018) e la sottoscrizione del rinnovo stesso. La somma in questione è pari a **400 euro per ogni livello di inquadramento** e spetta ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo. L'una tantum verrà erogato in due tranches:

- 200 euro il 1° maggio 2024;
- 200 euro il 1° maggio 2025.

Gli importi:

- possono comunque essere erogati, si legge nell'accordo di rinnovo, attraverso *“gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente”*;
- sono riparametrati **in funzione dei mesi di anzianità di servizio lavorati** nel periodo 1° aprile 2018 – 1° marzo 2024, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni, oltre che, per i part-time, in ragione dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro.

Tredicesima

A differenza del CCNL vigente, l'accordo del 16 febbraio 2024 dispone in materia di tredicesima mensilità (articolo 142) che per...

...“i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente Titolo XXII del presente contratto la lavoratrice o il lavoratore padre hanno diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità”.

Periodo di prova

In tema di periodo di prova (articolo 26) il nuovo testo contrattuale dispone, per i contratti a termine di durata pari o inferiore a sei mesi, che la durata massima della prova è ridotta alla metà rispetto ai limiti ordinari. In caso di rinnovo del rapporto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto, si legge nell'accordo di rinnovo, non *"è consentita la stipulazione di un patto di prova"*. Altra novità riguarda la sospensione della prova, per la relativa durata, qualora intervengano eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità / paternità obbligatori *"nonché in tutti gli altri casi di congedo o assenze disciplinati al presente CCNL in cui non sia prevista una prestazione lavorativa"*. Non sospendono invece la prova i periodi di ferie, i permessi retribuiti di cui all'articolo 89 lettere a) e b) del medesimo CCNL, nonché le ex festività disciplinate dall'articolo 96 dell'accordo collettivo.

Contratto di reimpiego

Sul contratto di reimpiego, rispetto al CCNL vigente, si riconosce al datore di lavoro (articolo 56) la possibilità di retribuire i soggetti interessati con un salario di ingresso pari alla retribuzione:

- fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi nove mesi dalla data di assunzione (rispetto agli **attuali diciotto mesi**);
- fino ad un livello immediatamente inferiore per i successivi sei mesi (**in diminuzione** rispetto ai dodici mesi in vigore).

Bilateralità e welfare

L'ipotesi di rinnovo dedica attenzione al tema del potenziamento degli strumenti di welfare. Nello specifico, l'aumento della contribuzione della bilateralità è di 7 euro, di cui:

- 5 euro a CADIPROF per estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei dipendenti;
- 2 euro a EBIPRO per ampliare le misure di sostegno ai lavoratori.

Nel complesso, il contributo unificato mensile, per dodici mensilità, **si attesta a 29 euro, di cui 2 euro a carico lavoratore**. In caso di mancata adesione al sistema della bilateralità e di omesso versamento del relativo contributo, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al dipendente un importo pari a 43 euro per 14 mensilità, in aumento rispetto agli attuali 32 euro. Viene peraltro introdotta una giornata di permesso per i lavoratori, al fine di effettuare le attività di prevenzione previste dal piano sanitario di [CADIPROF](#).

Paolo Ballanti Venerdì 15 marzo 2024