Le principali novità contenute nel rinnovo del CCNL studi professionali

di Celeste Vivenzi, Marta Vivenzi

Pubblicato il 3 Aprile 2024

A Febbraio è stato rinnovato il CCNL studi professionali che sarà valido fino al 28/2/2027. Facciamo il punto sulle principali novità, che non riguardano solamente gli aspetti meramente economici.

In data **16 febbraio 2024** è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro degli studi professionali avente una durata che va dal **1° marzo 2024 al 28 febbraio 2027,** che dovrà essere approvato dalle Assemblee dei lavoratori (parti stipulanti Confprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs). Con il seguente contributo si focalizza l'attenzione sulle novità più importanti che caratterizzano il presente rinnovo.

Le principali novità contenute nel rinnovo del CCNL Studi Professionali

Ambito di applicazione

Come noto, il CCNL Studi professionali disciplina i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito degli studi e delle attività professionali, ordinistiche e non, e ricomprende le figure tipiche delle aree professionali economica, giuridica, tecnica e medico-sanitaria – biologi, attuari e studi infermieristici.

Aspetti economici

Viene previsto un aumento contrattuale complessivo dei seguenti valori:

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Quadri (ex 1s)	**303,00 euro**
livello 1	**269,00 euro**
livello 2	**234,00 euro**
livello 3s	**217,00 euro**
livello 3	**215,00 euro**
livello 4s	**208,00 euro**
livello 4	**201,00 euro**
livello 5	**187,00 euro**

L'aumento viene erogato in quattro tranche come previsto dalla sottostante tabella retributiva:

Minimi tabellari contrattuali				
Livello 1	**marzo 24**	**01/10/24**	**01/10/25**	**01/10/26**
Q	**2.281,51**	**2.345,02**	**2.408,53**	**2.436,76**
1	**2.018,99**	**2.075,19**	**2.131,39**	**2.156,38**
2	**1.758,66**	**1.807,61**	**1.856,56**	**1.878,32**

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

3S	**1.631,29**	**1.676,70**	**1.722,11**	**1.742,30**
3	**1.616,37**	**1.661,07**	**1.706,37**	**1.726,37**
4S	**1.567,44**	**1.611,07**	**1.674,10**	**1.674,10**
4	**1.511,28**	**1.553,35**	**1.595,42**	**1.614,12**
5	**1.406,48**	**1.445,63**	**1.484,78**	**1.502,19**

Una tantum per il passato

È prevista una **una tantum**, pari a 400 euro, da corrispondersi in due tranche:

1. **200,00 euro a maggio 2024;**
2. **200,00 euro a maggio 2025.**

Nota: l'importo può essere erogato anche attraverso gli strumenti del welfare e le somme sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR.

Tredicesima mensilità

L'importo della tredicesima aumenta nei periodi di assenza per maternità (e paternità) obbligatoria e congedo parentale e a far data dal **1° marzo 2024** la maturazione passa dal 20% al 100%.

Sostegno alla genitorialità

l'art. 113 del CCNL prevede che a far data dal **1° gennaio 2025** l'indennità di maternità corrisposta dall'INPS verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore. Inoltre, viene aggiornata la normativa vigente prevedendo che il padre lavoratore dipendente, **dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio**, in caso di morte perinatale del bambino o, in caso di adozione, dall'ingresso del minore in famiglia, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

per un periodo di 10 (dieci) giorni (20 giorni in caso di parto plurimo). Tale congedo di paternità obbligatorio di 10 (dieci) giorni è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre. Infine, il **congedo parentale** prevede un minore preavviso (**5 giorni anziché 15**) al datore di lavoro in caso di fruizione, fermo restando che non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori alla metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto individuale.

Bilateralità

Il CCNL, **dal mese di marzo 2024**, prevede un incremento di 5 euro del contributo CADIPROF e di 2 euro del contributo EBIPRO al fine estendere le prestazioni anche ai familiari dei lavoratori. *Nota: pertanto il contributo mensile passa dalle attuali 15 euro a 20 euro per CADIPROF e dai 7 euro a 9 euro per EBIPRO (2 rimangono a carico del dipendente) per 12 mensilità. Per la mancata adesione il datore di lavoro dovrà inserire nel LUL 43 euro di elemento distinto della retribuzione (EDR) anziché 32 euro come è attualmente (per 14 mensilità e senza riproporzionamento per i part-time.*

È previsto inoltre un permesso retribuito della durata di una giornata lavorativa per ogni anno da fruire per effettuare le attività di prevenzione previste dal piano sanitario di CADIPROF (**il permesso non è indennizzabile in caso di mancata fruizione e il lavoratore è tenuto a fornire prova dell'avvenuta attività di prevenzione)**. *Nota: in caso di mancata adesione alla bilateralità il datore di lavoro è tenuto a rimborsare gli importi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario di CADIPROF.*

Donne vittime di violenza

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle case rifugio, spetta il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge (in tale periodo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa). Ai fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta ad avvertire il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Contratto di apprendistato

L'art. 32 del CCNL regolamenta l'**Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche** ovvero la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Contratto a tempo determinato

Con l'art. 53 del CCNL vengono previste due nuove causali di rapporto a tempo determinato:

1. **incremento temporaneo di lavoro**: si intende l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi;
2. **nuova attività lavorativa**: si tratta dell'avvio di nuove attività o di aggregazione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

Lavoro agile

Negli articoli da 75 a 89 del CCNL viene prevista la regolamentazione del lavoro agile attraverso i seguenti aspetti:

- la necessità di un accordo tra le parti, redatto secondo quanto previsto dal protocollo nazionale sul lavoro agile, dal CCNL e in conformità a quanto previsto dalla L. 81/2017;
- dare priorità all'accesso al lavoro agile a soggetti in particolari condizioni, quali lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, dipendenti con familiari in condizioni di disabilità o genitori di minori di 8 anni di età;
- programmazione dello svolgimento della prestazione in modalità agile, tenendo in considerazione il diritto alla disconnessione e la reperibilità del lavoratore.

Il periodo di prova

Viene prevista una regolamentazione della durata del periodo di prova (articolo 26) attraverso un riproporzionamento in caso di assunzioni a tempo determinato di durata inferiore ai 10 mesi ovvero:

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Livello di assunzione	Durata massima per la generalità dei rapporti	Durata massima per i tempi determinati inferiori a 10 mesi
Qualifica Quadri e I Livello	180 giorni di calendario	60 giorni di calendario
II, III Super e III Livello IV Super e IV Livello V Livello	120 giorni di calendario 90 giorni di calendario 60 giorni di calendario	40 giorni di calendario 30 giorni di calendario 20 giorni di calendario

Nota: la durata è ulteriormente ridotta alla metà rispetto ai periodi indicati per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi.

Il contratto di reimpiego

Ridotta da **30 mesi a 15 mesi** la possibilità di inserire al lavoro soggetti over 50 e soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata con una retribuzione ridotta fino a 2 livelli immediatamente inferiori per i primi 9 mesi e di un livello per i successivi 6 mesi rispetto a quello di inquadramento.

Il lavoro a chiamata

Tra le attività lavorative oggetto di contratto di lavoro intermittente vengono inserite le prestazioni connesse all'implementazione dei processi di digitalizzazione **(art. 58 CCNL)**. Circa le modalità di richiesta della prestazione viene previsto che:

> *"Il lavoratore dovrà essere informato da parte del datore di lavoro sull'Incarico o la prestazione da eseguire con un ragionevole preavviso, il quale è definito in almeno 24 ore prima dell'Inizio della prestazione".*

Di norma il datore di lavoro può revocare la prestazione due ore prima dell'inizio dell'attività e, in mancanza, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo per almeno una giornata lavorativa. *Nota: tali condizioni*

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

devono essere riportate nel contratto di lavoro individuale.

NdR: potrebbe interessarti anche...Rinnovato il CCNL Studi professionali, ecco le principali novità

Celeste Vivenzi e Marta Vivenzi Mercoledì 3 aprile 2024

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D