

Rinnovo del c.c.n.l. STUDI PROFESSIONALI

Con l'ipotesi di accordo 16 febbraio 2024 Confprofessioni con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno rinnovato il c.c.n.l. per i dipendenti degli studi e attività professionali. Il rinnovo non specifica le date di decorrenza e scadenza. Si riportano le novità maggiormente operative.

Campo di applicazione del c.c.n.l.

Vengono ricompresi gli attuari, i biologi e gli studi infermieristici.

Periodo di prova

Si specifica che il periodo di prova è sospeso in caso di intervenuti malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori e in tutti i casi di congedo o assenze disciplinati dal c.c.n.l. in cui non sia prevista prestazione, mentre non sospendono la prova i periodi di ferie, i permessi per riduzione di orario nonché le ex festività.

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del c.c.n.l. 16 febbraio 2024, a copertura del periodo dal 31 marzo 2018 alla sottoscrizione del c.c.n.l., è stabilita la corresponsione di un'una tantum pari a € 400 per ogni livello, così erogata:

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

L'importo può essere corrisposto attraverso gli strumenti di welfare ed è onnicomprensivo di tutti gli istituti diretti e indiretti e non utile ai fini del t.f.r. .

N.B. Per consulenza sugli strumenti di welfare, lo Studio Tiberio Offre la possibilità di acquistare buoni Edenred per assolvere all'erogazione dell'una tantum previsto.

L'importo sarà riparametrato sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 1° aprile 2018 - 1° marzo 2024 (considerando le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni come mese intero) nonché per i lavoratori a tempo parziale sulla base dell'orario previsto nel contratto individuale.

I periodi di assenza dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino, sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo pro quota. Sono invece esclusi dal computo i periodi non retribuiti.

Minimi tabellari

I nuovi importi della paga base conglobata sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili			
	Dal 1.3.2024	Dal 1.10.2024	Dal 1.10.2025	Dal 1.12.2026
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	1.878,26
3S	1.631,29	1.676,70	1.722,11	1.742,20
3	1.616,37	1.661,37	1.706,37	1.726,37
4S	1.567,44	1.611,07	1.654,70	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
ex 1 - assunto entro 30.6.04	2.061,34	2.117,54	2.173,74	2.198,73
ex 2 - assunto entro 30.6.04	1.861,19	1.910,14	1.959,09	1.980,79
ex 3S - assunto entro 30.6.04	1.741,69	1.787,10	1.832,51	1.852,60

N.d.R. Gli importi dal **1° dicembre 2026** sono stati calcolati redazionalmente sommando gli aumenti dal 1° dicembre 2026 agli importi di paga al 30 novembre 2026 (il testo originale erroneamente li somma agli importi di paga al 30 settembre 2025).

Contratto di reimpiego

La retribuzione sarà fino a 2 livelli inferiori per i primi 9 mesi e di 1 livello per i successivi 6 mesi rispetto al livello di inquadramento.

Tredicesima mensilità

Per i periodi di assenza obbligatoria per maternità/paternità e di congedo parentale spetta la tredicesima mensilità.

Riduzione annua

Ai lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del c.c.n.l. 16 febbraio 2024 - anche con contratto di reimpiego - viene confermata la maturazione progressiva dei rol già stabilita dal precedente c.c.n.l.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite spettano 32 ore di permessi retribuiti all'anno. In alternativa viene corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera (comprensiva di ogni elemento accessorio). Tale trattamento spetta anche al lavoratore che, in occasione di un'ex festività sia in assenza retribuita (ferie, congedo matrimoniale, malattia, etc.).

Malattia

L'integrazione economica a carico dello studio è dovuta anche nel periodo di prova. Nei casi di comparto aggiuntivo non è più previsto il rimborso del 50% da parte dell'Ente bilaterale per il 9° mese.

Maternità

Per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2025 l'indennità di maternità corrisposta dall'Inps per i periodi di congedo obbligatorio verrà integrata in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile.

Congedo matrimoniale

Viene precisato che spetta anche in caso di unione civile.

Permessi

Viene precisato che i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di 3 giorni lavorativi per natalità e 3 giorni lavorativi per lutti familiari (anche relativi ad affini).

Diritto allo studio

Viene precisato che le 40 ore annue di permessi per diritto allo studio sono aggiuntive ai giorni concessi per le sessioni di esami.

Assistenza integrativa

Dalla mensilità di marzo 2024, il contributo complessivo agli enti bilaterali (Cadiprof ed Ebipro) è elevato a € 29,00 per 12 mensilità, di cui € 2,00 a carico del lavoratore, da versare mediante mod. F24, con la causale ASSP. Il contributo è così suddiviso:

- € 20,00 a Cadiprof;
- € 9,00 a Ebipro (€ 7,00 a carico dello studio ed € 2,00 a carico lavoratore).

Per gli assunti part time la contribuzione è la stessa. Le stesse condizioni si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi.

Il contributo da versare alla Cassa - obbligatorio per espressa previsione contrattuale - costituisce parte integrante del trattamento economico in quanto sostitutivo dell'aumento contrattuale altrimenti maturato. Conseguentemente, il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi Cadiprof ed Ebipro è tenuto:

- a corrispondere al lavoratore un E.d.r. pari ad € 43,00, per 14 mensilità;
- a garantire comunque prestazioni e servizi previsti dal sistema della bilateralità.

La contribuzione alla bilateralità è destinata ad estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti.

Viene introdotto un permesso retribuito di 1 giorno lavorativo per ogni anno di vigenza contrattuale da fruire nell'anno di maturazione, per effettuare attività di prevenzione sanitaria previste dal piano Cadiprof. In caso di mancata adesione alla bilateralità il datore di lavoro deve rimborsare le spese sostenute. In caso di mancata fruizione il permesso non è indennizzabile.

Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello aziendale.

Apprendistato

Dopo il conseguimento della qualifica, diploma professionale o diploma di istruzione secondaria superiore il contratto può essere trasformato in apprendistato professionalizzante: la durata massima complessiva dei due rapporti è di 5 anni, prorogabile di 1 anno in caso di mancato conseguimento del titolo.

Viene precisato che la disciplina sull'anzianità di servizio e sugli scatti di anzianità è applicabile anche agli apprendisti, a decorrere dalla data di assunzione.

Viene disciplinato l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Lavoro a termine

La durata massima del contratto è di 24 mesi.

Le causali contrattuali di applicazione del termine sono le seguenti:

- incremento temporaneo dell'attività conseguente all'ottenimento di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi
- avvio di nuova attività o aggregazione o fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

Vengono introdotte le seguenti ulteriori ipotesi di non applicazione dei limiti di assumibilità:

- assunzione di lavoratori sospesi con intervento della Cigs o di analoghi ammortizzatori sociali (Cigo oppure sospesi nell'ambito della disciplina sui fondi di solidarietà ex art. 26, D.Lgs. n. 148/2015);
- assunzione di lavoratori percettori della Naspi;
- assunzione di lavoratrici che rientrano nel mercato del lavoro dopo un periodo di disoccupazione di almeno 12 mesi ininterrotti oppure con uno o più periodi lavorati fino a 8 mesi complessivi nei 24 mesi prima dell'assunzione a termine.

La durata massima del periodo di prova - in giorni di calendario - è pari nei contratti inferiori a 10 mesi a 60 giorni (Q e liv. 1), 40 giorni (livv. 2, 3S e 3), 30 giorni (livv. 4S e 4) e 20 giorni (liv. 5) mentre nei contratti inferiori a 6 mesi è ridotta alla metà dei periodi suddetti.

In caso di nuove assunzioni, le graduatorie che regolano la precedenza nei passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato non si applicano negli studi fino a 5 dipendenti.

Contratto di somministrazione

I contratti di somministrazione a tempo indeterminato non possono eccedere il 20% dei contratti a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (*).

Il numero complessivo dei contratti di somministrazione a termine e dei contratti a termine non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei predetti contratti (*).

(*) Con arrotondamento del decimale uguale o superiore a 0,5 all'unità intera).

Lavoro a tempo parziale

La variazione temporale della prestazione (clausola flessibile) va comunicata con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Lavoro intermittente

Il contratto può essere stipulato anche nel caso di implementazione di processi di digitalizzazione.

Il preavviso circa la prestazione da eseguire è stabilito in almeno 24 ore prima dell'inizio della stessa mentre il preavviso di revoca è di 2 ore prima dell'inizio dell'attività.

Lavoro agile

Viene disciplinato l'istituto.

Il rapporto può essere attivato, con accordo individuale stipulato per iscritto, con tutti i dipendenti, anche a tempo determinato o part time.

L'accordo individuale deve specificare la programmazione annuale, mensile o settimanale, che può essere modificata con un preavviso di almeno 24 ore e le pause di disconnessione.