

Padova, 21 Marzo 2024

Gentili **Clienti**
CCNL Studi Professionali

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **16 febbraio 2024**, tra CONFPROFESSIONI, FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 17 aprile 2015 per i dipendenti degli studi e delle attività professionali, scaduto il 31 marzo 2018. Il CCNL rinnovato avrà durata triennale.

MINIMI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi dei minimi contrattuali:

Livello	Paga base al 29/02/2024	Paga base a partire dal			
		1° marzo 2024	1° ottobre 2024	1° ottobre 2025	1° dicembre 2026***
Q	2.133,31	2.281,51	2.345,02	2.408,53	2.436,76
1	1.887,84	2.018,99	2.075,19	2.131,39	2.156,38
2	1.644,37	1.758,66**	1.807,61**	1.856,56**	1.878,32**
3S	1.525,33*	1.631,29*	1.676,70*	1.722,11*	1.742,30*
3	1.511,37	1.616,37	1.661,37	1.706,37	1.726,37
4S	1.465,62	1.567,44	1.611,07	1.654,70	1.674,10
4	1.413,11	1.511,28	1.553,35	1.595,42	1.614,12
5	1.315,12	1.406,48	1.445,63	1.484,78	1.502,19

>>> Gli aumenti potranno essere **coperti in tutto o in parte dai superminimi assorbibili concessi al singolo lavoratore.**

UNA TANTUM

A favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del CCNL 16 febbraio 2024, a copertura del **periodo** intercorso **tra la scadenza** del CCNL avvenuta il **31 marzo 2018** e la sottoscrizione del presente rinnovo (**16 febbraio 2024**) è stabilita la corresponsione di una somma a titolo di una tantum pari a **400,00 euro** per ogni livello d'inquadramento, da erogarsi in 2 tranches:

- **200,00 euro il 1° maggio 2024;**
- **200,00 euro il 1° maggio 2025.**

Si sottolinea che il suddetto importo:

- può essere erogato attraverso gli strumenti di **welfare** previsti dalla normativa vigente;
- è da considerarsi **omnicomprensivo** di tutti gli istituti diretti ed indiretti e **non è utile** ai fini del **TFR**;
- andrà **riparametrato** sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo **1° aprile 2018 - 1° marzo 2024** (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni),

nonché per i lavoratori **part time** sulla base dell'orario effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro.

I **periodi di assenza** dovuti a congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da computarsi agli effetti del calcolo **pro-quota**. Sono **esclusi** dal computo i periodi in cui non sia stata erogata normale retribuzione.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Per i periodi di **assenza obbligatoria per maternità e paternità** e per il **congedo parentale** alla lavoratrice o al lavoratore va riconosciuta dal datore di lavoro la tredicesima mensilità (in precedenza limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione).

BILATERALITÀ

A partire dalla mensilità di **marzo 2024** il **finanziamento** di tutte le **attività** che vengono esercitate dagli **enti bilaterali** di settore (**CADIPROF** ed **EBIPRO**), viene effettuato mediante un **contributo** unificato mensile (per 12 mensilità) di **29,00 euro** (prima 22,00 euro) di cui 2,00 euro a carico del lavoratore, da versarsi dal datore di lavoro per ciascun lavoratore mediante modello F24 sez. INPS con causale ASSP. Il suddetto contributo è così suddiviso:

- **20,00 euro** mensili (prima 15,00 euro mensili) a **CADIPROF**;
- **9,00 euro** mensili (prima 7,00 euro mensili) ad **EBIPRO** di cui **7,00 euro** mensili a carico del **datore** di lavoro e **2,00 euro** mensili a carico del **lavoratore**.

Per i lavoratori assunti part time i suddetti versamenti sono comunque dovuti in misura intera. Le stesse condizioni si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi. Si conviene di affidare a CADIPROF le attività connesse al recupero del contributo unico secondo le modalità che saranno definite nello specifico accordo tra le Parti firmatarie del CCNL. 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 lavoratore** un importo pari **43,00 euro** mensili (prima 32,00 euro mensili) per 14 mensilità. Tale importo andrà erogato in busta paga con cadenza mensile e costituisce un elemento aggiuntivo della retribuzione, non assorbibile, che incide su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il TFR. Per gli assunti **part time** il suddetto importo non è riproporzionabile. Oltre al suddetto importo, che rappresenta il trattamento minimo da riconoscere al lavoratore, il datore è, altresì, obbligato al rimborso del costo della prestazione in misura equivalente al valore della prestazione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto nell'ipotesi di adesione al sistema della bilateralità. Le prestazioni previste dagli enti bilaterali consultabili nei siti istituzionali www.ebipro.it e www.cadiprof.it costituiscono in questo senso una tutela fondamentale per i lavoratori. La contribuzione alla bilateralità è destinata a rafforzare le prestazioni di welfare e ad estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti. L'accordo prevede l'introduzione, a favore dei lavoratori dipendenti a cui si applica il CCNL, di un **permesso retribuito** della durata di **una giornata** lavorativa per ogni anno di vigenza contrattuale, da fruire nell'anno di maturazione, per effettuare le attività di **prevenzione sanitaria** previste dal piano CADIPROF. Per il riconoscimento del permesso il lavoratore è tenuto a fornire prova dell'avvenuta attività di prevenzione. In caso di **mancata adesione** alla **bilateralità** di settore il **datore** deve a **rimborsare** gli importi sostenuti dal lavoratore per lo svolgimento delle attività di prevenzione. Il **permesso non è indennizzabile** in caso di mancata fruizione.

CONTRATTI A TERMINE – PERIODO DI PROVA E CAUSALI

Periodo di prova

In caso di rapporto di lavoro a **tempo determinato** per una durata inizialmente stabilita **inferiore a 10 mesi**, la durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti:

Livello	Durata
Q e 1	60 giorni di calendario
2, 3S e 3	40 giorni di calendario
4S e 4	30 giorni di calendario
5	20 giorni di calendario

Nell'ipotesi di contratti di lavoro a **tempo determinato** di durata **pari o inferiore a 6 mesi** la durata massima del periodo di prova è ridotta alla **metà** rispetto ai **suddetti periodi**. In caso di **rinnovo del contratto a termine** per le **stesse mansioni** svolte nel primo contratto **non** è consentita la stipulazione di un **patto di prova**.

Causali

Le Parti hanno individuato, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, le seguenti **causali** che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi:

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

APPRENDISTATO PER IL PRATICANTATO PER L'ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE

Il nuovo CCNL disciplina tale fattispecie di apprendistato, la cui **durata** è pari al periodo di **praticantato** previsto per la singola professione ordinistica per l'ammissione all'esame di Stato e **non** può essere **inferiore a 6 mesi**. Possono essere assunti con contratto d'apprendistato di alta formazione e ricerca per l'accesso alle professioni ordinistiche i **giovani di età** compresa **tra i 18 e i 29 anni** in possesso del relativo diploma o titolo abilitante richiesto per l'iscrizione al registro praticanti e di accesso alla singola professione. La durata minima delle ore di **formazione** teorica e pratica, interna ed esterna, **non** può comunque essere **inferiore a 300 ore** complessive.

CONTRATTO DI REIMPIEGO

Nell'ambito del percorso di reimpiego è consentito retribuire i lavoratori con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a **2 livelli** immediatamente **inferiori** per i primi **9 mesi** (in precedenza 18 mesi) e di **1 livello inferiore** per i successivi **6 mesi** (in precedenza 12 mesi) rispetto a quello di inquadramento. I datori di lavoro che intendano avvalersi di tale modalità di assunzione invieranno apposita comunicazione all'ente bilaterale EBIPRO.

LAVORO INTERMITTENTE

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

MALATTIA

L'**integrazione** economica a carico del datore di lavoro è dovuta **anche nel periodo di prova**. Nelle ipotesi di **comporto aggiuntivo non** è più previsto il **rimborso al datore** di lavoro del **50%** da parte dell'**Ente bilaterale** per il **9° mese**.

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Per gli **eventi** verificatisi a partire **dal 1° gennaio 2025** l'**indennità** di **maternità** corrisposta dall'**INPS** per i periodi di congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria) 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). In materia di **congedo parentale ad ore**, la volontà di avvalersene andrà comunicata al datore di lavoro con almeno **5 giorni di preavviso**, indicando il numero di mesi di congedo parentale che si intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo. Non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori alla metà dell'orario giornaliero previsto dal contratto individuale.

PERMESSI PER NATALITÀ' E LUTTI

L'accordo precisa che a tutti i dipendenti spettano **permessi retribuiti** nella misura di **3 giorni** lavorativi per **natalità** e **3 giorni** lavorativi per **lutti familiari** fino al **3° grado** di parentela e anche per **gli affini**. In tali casi la fruizione dovrà avvenire entro 7 giorni dall'evento.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti

I Professionisti dello Studio Bertagnin