



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 5 marzo 2024

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali - Ipotesi di accordo del 16 febbraio 2024

Il 16 febbraio 2024 CONFPROFESSIONI, FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTUCS hanno stipulato l'accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori degli Studi Professionali e delle strutture che svolgono attività professionali, scaduto il 31 marzo 2018.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative al suddetto accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. *UNA TANTUM*;
4. TREDICESIMA MENSILITÀ;
5. BILATERALITÀ;
6. PERIODO DI PROVA;
7. DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
8. MALATTIA;
9. MATERNITÀ E PATERNITÀ;
10. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

**1. DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo Contratto avrà durata dal 16 febbraio 2024 al 16 febbraio 2027 sia per la parte economica sia normativa, e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime pari a 215,00 euro per il 3° livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, da corrispondersi in 4 tranches:

- 105,00 euro a partire dal 1° marzo 2024;
- 45,00 euro a partire dal 1° ottobre 2024;
- 45,00 euro a partire dal 1° ottobre 2025;
- 20,00 euro a partire dal 1° dicembre 2026.

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, gli importi dei minimi contrattuali risultano i seguenti.

Livelli	Minimi tabellari a partire dal (in euro)			
	1° marzo 2024	1° ottobre 2024	1° ottobre 2025	1° dicembre 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	1.878,32
3S	1.631,29	1.676,70	1.722,11	1.742,30
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

3. UNA TANTUM

A compensazione del periodo intercorso tra la scadenza del CCNL avvenuta il 31 marzo 2018 e la sottoscrizione del rinnovo con decorrenza 16 febbraio 2024 (c.d. "periodo di vacanza contrattuale"), a favore dei lavoratori in forza al 16 febbraio 2024 viene prevista l'erogazione di un importo a titolo di "Una tantum" pari a 400,00 euro per ogni livello, da erogarsi nelle seguenti tranches:

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



Tale importo può essere erogato attraverso strumenti di *welfare* ed è da considerarsi omnicomprensivo di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non sarà, pertanto, utile ai fini del computo del TFR. Gli importi sono riparametrati 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 a tempo parziale sulla base dell'orario effettivo previsto dal contratto individuale di lavoro. Inoltre, devono essere computati nel calcolo pro-quota i seguenti periodi di assenza:

- congedo di maternità e paternità;
- congedo parentale;
- allattamento;
- malattia del bambino;
- sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali.

Precisiamo, altresì, che le Parti non hanno specificato la possibilità di assorbire o meno tale somma, pertanto, a nostro avviso la stessa è da ritenersi non assorbibile.

4. TREDICESIMA MENSILITÀ

L'ipotesi di accordo in commento prevede la maturazione per intero della tredicesima mensilità per i periodi di assenza obbligatoria per maternità e paternità, nonché di congedo parentale.

5. BILATERALITÀ

A decorrere da marzo 2024, le Parti hanno convenuto di unificare il versamento dei contributi mensili dovuti all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore ("*E.BI.PRO.*") e alla Cassa di assistenza sanitaria supplementare ("*CADIPROF*"), mediante modello F24 -sezione INPS- con causale "ASPP" e nella misura di 29,00 euro.

Tale contributo è suddiviso come segue:

Bilateralità	Contributo a carico datore di lavoro (in euro)	Contributo a carico lavoratore (in euro)	Contributo totale (in euro)
CADIPROF	20	-	20
E.BI.PRO.	7	2	9

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 mensile pari a 43,00 euro lordi corrisposto per 14 mensilità, a titolo di "*elemento aggiuntivo della retribuzione*", non assorbibile, che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il TFR. Oltre al suddetto importo, che rappresenta il trattamento minimo da riconoscere al lavoratore, il datore è altresì obbligato al

**P&S**

STP

**P&S**PEOPLE
SOLUTIONS

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 Parti hanno previsto, inoltre, 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. Il permesso non è indennizzabile in caso di mancata fruizione.

6. PERIODO DI PROVA

L'ipotesi di rinnovo in commento conferma la durata massima del periodo di prova in base al livello di appartenenza nella seguente misura.

Livello	Durata
Q e 1	180 giorni di calendario
2, 3S e 3	120 giorni di calendario
4S e 4	90 giorni di calendario
5	60 giorni di calendario

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

In caso 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. Inoltre, nell'ipotesi di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentita la stipulazione di un patto di prova.

Infine, viene precisato che in caso di assenza del lavoratore è prevista la sospensione del periodo di prova ad esclusione di periodi di ferie, permessi ROL ed ex-festività.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



7. DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti hanno previsto che le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

Ai fini dell'utilizzo di tale congedo, la lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Tale indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Tale congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni: la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà del l'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

8. MALATTIA

L'accordo in esame ha previsto che l'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta anche nei casi di malattia insorta durante il periodo di prova.

Nelle ipotesi di comparto aggiuntivo non è più previsto il rimborso al datore di lavoro del 50% da parte dell'Ente bilaterale per il 9° mese.

9. MATERNITÀ E PATERNITÀ

A partire dal 1° gennaio 2025, per il periodo di congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria), l'indennità corrisposta dall'INPS verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 90% della retribuzione mensile lorda a cui avrebbe avuto diritto la lavoratrice o il lavoratore in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

10. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- incremento temporaneo 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.

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)