

IL RINNOVO NEGLI STUDI PROFESSIONALI

In data 16 febbraio 2024, Confprofessioni, per la parte datoriale, e le organizzazioni sindacali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno firmato l'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo Studi professionali, scaduto nel 2018, che ha una durata triennale e che coinvolge un numero rilevantissimo di prestatori di lavoro.

Di seguito si riepilogano le più importanti novità.

Smart working

Tra gli aspetti più importanti, oltre ai rimandi diretti alla L. 81/2017 volti a definire l'istituto, le sue tutele, le modalità di adesione e di recesso, e a illustrare coloro i quali sono destinatari di un diritto di priorità, all'articolo 78 (ultimo periodo) si stabilisce la necessità di un accordo preventivo di almeno 24 ore, laddove le parti volessero rimodulare la cadenza della resa della prestazione lavorativa in *smart working*.

La retribuzione: minimi tabellari, una tantum, tredicesima

L'ipotesi di accordo rinnova, *in primis*, i minimi tabellari, introducendo un incremento salariale scaglionato in 4 *tranche*, che sul livello 3 risulta essere di:

- 105 euro con la retribuzione di marzo 2024;
- 45 euro con la retribuzione di ottobre 2024;
- 45 euro con la retribuzione di ottobre 2025;
- 20 euro con la retribuzione del dicembre 2026.

La retribuzione minima passa da 1.511,37 a 1.616,37 euro a decorrere dal 1° marzo 2024, prevedendo una prospettiva di aumento del 14% in meno di 3 anni.

Qui di seguito si riporta una tabella indicativa delle retribuzioni previste.

Livelli	Minimi al 1° settembre 2017	Minimi al 1° marzo 2024	Minimi al 1° ottobre 2024	Minimi al 1° ottobre 2025	Minimi al 1° dicembre 2026
Q	2.133,31	2.281,51	2.345,02	2.408,53	2.436,76
1	1.887,84	2018,99	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	1.525,23	1.631,29	1.676,70	1.722,11	1.742,30
3	1.511,37	1.616,37	1.661,07	1.706,37	1.726,37
4S	1.465,62	1.567,44	1.611,07	1.674,10	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

In aggiunta a quanto sopra, per i soli lavoratori del comparto Confedertecnica prima del 1° luglio 2004 nei livelli 1, 2 e 3S, viene istituita la voce "Elemento nazionale di allineamento contrattuale" quale voce non

assorbibile, che dovrà considerarsi parte integrante del minimo tabellare valido a tutti gli effetti contrattuali e che sarà pari a

- 42,35 euro per il livello 1;
- 102,53 euro per il livello 2;
- 110,40 euro per il livello 3S.

Tale elemento di paga non viene riconosciuto ai lavoratori assunti a partire dal 1° luglio 2004, ancorché appartenenti al medesimo comparto.

A copertura del periodo di vacanza contrattuale dal 1° aprile 2018 al 29 febbraio 2029, le parti sociali hanno concordato l'erogazione di un importo *una tantum* pari a 400 euro per ogni livello, suddivisa in 2 quote, di cui la prima di 200 euro, da corrispondersi con la retribuzione del mese di maggio 2024, e la seconda di 200 euro, con la retribuzione di maggio 2025.

Il testo contrattuale specifica che: *"Gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 1° aprile 2018 - 1° marzo 2024 seguendo le previsioni dell'art. 130 del presente CCNL (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 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"*.

Inoltre, *"le somme erogate sono da considerarsi omnicomprendenti di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del TFR"* e che *"l'importo sopra indicato può essere erogato attraverso gli strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente"*; tale ultima previsione è un elemento certamente innovativo di questo rinnovo.

In ultimo, sotto il profilo retributivo, aumenta la 13ª mensilità nei periodi di assenza per maternità (e paternità) obbligatoria e congedo parentale: dal 1° marzo 2024, la maturazione passa dal 20% al 100%.

Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Nell'ambito della tutela alla dignità della persona sul lavoro, il rinnovo del Ccnl assimila 2 normative importanti in materia di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro e alla violenza di genere.

In particolare, con l'articolo 19-*bis* si introduce la normativa di cui al L. 4/2021 in materia di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro: le parti sociali firmatarie del Ccnl concordano di promuovere iniziative di natura formativa e informativa volte a prevenire e contrastare condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, anche attraverso il Fondo interprofessionale e la bilateralità.

Viene, altresì, inserita, all'articolo 19-*ter*, la normativa ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24, D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni e integrazioni, con la previsione che le 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, abbiano 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, e che, in questo periodo di congedo, la lavoratrice abbia diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, 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.

Assistenza integrativa

Nell'ipotesi di rinnovo del 16 febbraio 2024, le parti firmatarie hanno concordato di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale di settore, in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà e in considerazione della rilevanza strategica degli interventi a favore di tutti coloro che operano nelle strutture.

Per questo scopo, e al fine di rafforzare la sinergia tra gli enti bilaterali del settore (Cadiprof ed Ebipro) per una migliore attuazione degli impegni contrattuali, a decorrere dalla mensilità di marzo 2024 è previsto un aumento del contributo complessivo dovuto a tali enti di emanazione contrattuale, nelle seguenti misure:

- da 15 a 20 euro a Cadiprof (a carico del datore di lavoro);
- da 7 a 9 euro a Ebipro (di cui 2 euro a carico del lavoratore).

Conseguentemente, è previsto, altresì, l'aumento da 32 a 43 euro dell'elemento distinto della retribuzione non assorbibile corrisposto per 14 mensilità al lavoratore il cui datore di lavoro ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità. In caso di mancata adesione alla bilateralità di settore 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.

Tutela della maternità e paternità

Per quanto attiene alla tutela della maternità, con il rinnovo contrattuale è statuito che, nell'ambito della normativa relativa al congedo di maternità, per gli eventi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità di maternità corrisposta dall'Inps per i periodi previsti dall'articolo 16, D.Lgs. 151/2001, sia 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, con riferimento alla paternità, il Ccnl acquisisce la normativa in materia di congedo obbligatorio del padre nell'ambito del Titolo XX con l'articolo 110, che cita: *"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 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"*.

In ultimo, il congedo parentale a ore viene riformulato, prevedendo 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"*.

Il periodo di prova

La prima novità del rinnovo è ravvisabile all'interno dell'articolo 26 dedicato al *"Periodo di prova"*: pur mantenendo la durata massima già prevista dalla versione precedente, introduce un sistema di

riproporzionamento in caso di assunzioni a tempo determinato di durata inferiore ai 10 mesi, prevedendo un periodo massimo di prova ridotto rispetto alla generalità dei rapporti. In particolare, la durata è prevista come segue:

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 <i>Super</i> e III Livello	120 giorni di calendario	40 giorni di calendario
IV <i>Super</i> e IV Livello	90 giorni di calendario	30 giorni di calendario
V Livello	60 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Inoltre, detta 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.

Sempre con riferimento al periodo di prova in caso di tempo determinato, la nuova disposizione precisa, altresì, che: *“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”*.

La durata del patto di prova è, altresì, condizionata all’effettiva prestazione; infatti, al di fuori del periodo di fruizione delle ferie, dei permessi retribuiti per riduzione orario lavoro ed ex festività, di cui agli articoli 91 e 96, Ccnl, *“Il periodo di prova è sospeso, 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 dal [...] CCNL in cui non sia prevista una prestazione lavorativa”*.

L’apprendistato

La disciplina dell’apprendistato, contenuta nel Titolo IX, Ccnl, viene adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e delineata con la definizione dei destinatari, dei profili formativi e di durata di ogni singola tipologia, nonché integrata con la previsione a norma del D.Lgs. 104/2022, specificando che il datore di lavoro sia tenuto *“a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali”*.

Sotto il profilo formativo, la nuova formulazione dell’articolo 28, Ccnl, sottolinea in maniera chiara come l’attuazione del piano formativo debba essere demandata all’accordo tra datore di lavoro e istituzione formativa negli apprendistati per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca; inoltre, è specificato che *“Terminato il percorso di formazione, esterno o interno e completato il piano formativo, verrà riconosciuta la qualificazione professionale ai fini contrattuali in relazione alle competenze acquisite. Questo anche ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti”*.

Sempre con riferimento all’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l’ipotesi di accordo definisce e disciplina i destinatari, la durata del contratto e lo scopo del percorso nell’acquisizione di un titolo di studio, rimarcando nuovamente la necessità di integrazione tra:

- la formazione esterna, di responsabilità dell’istituzione formativa;
- la formazione interna, di responsabilità del datore di lavoro;
- il lavoro vero e proprio che deve prestare l’apprendista.

L'articolo 29, Ccnl, alla lettera f), disciplina la trasformazione da contratto di I livello ad apprendistato professionalizzante: *“È consentita, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tale caso la durata massima complessiva dei due rapporti e periodi di apprendistato non può essere superiore a cinque anni. Tale periodo è prorogato di un anno, qualora l'apprendista non abbia conseguito, nel sistema duale, la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo”*.

Anche la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, già presente nel Ccnl stipulato nel 2015, è oggetto di maggiori specifiche circa gli aspetti formativi e la durata, che prima era intesa in 30 mesi come durata minima, ora, con la nuova formulazione del testo contrattuale, è considerata massima, con possibilità di estensione entro il limite massimo previsto dalla norma per la tipologia contrattuale specifica. Il Ccnl cita, infatti: *“La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è di trenta mesi oppure di trentasei mesi in ragione del livello di inquadramento come previsto dall'allegato B”*.

Per quanto attiene la formazione professionalizzante, il Ccnl rimanda all'individuazione, da parte della Commissione paritetica per i profili professionali e formativi, di ulteriori specificità e competenze correlate ai vari settori professionali e, in particolare, a quelle necessarie per la qualificazione e riqualificazione mirata dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o del trattamento straordinario di integrazione salariale, di cui all'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.

Il contratto a tempo determinato

Adeguandosi alla normativa, il contratto a termine può essere stipulato nel limite dei 24 mesi di durata complessiva, ricomprendendo, altresì, proroghe e rinnovi.

Per quanto attiene all'applicazione dei limiti quantitativi, rimangono invariate le disposizioni previste dal Ccnl, ma vengono ampliate le casistiche in cui non si applicano dette limitazioni, con l'aggiunta all'articolo 52 del testo contrattuale delle previsioni di cui alle lettere d), e), f); attualmente, è possibile stipulare contratti a tempo determinato senza osservare limiti quantitativi nelle seguenti ipotesi:

“a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale; b) per ragioni di carattere sostitutivo; c) con lavoratori di età superiore a 55 anni; d) assunzione di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali (Cigo oppure sospesi nell'ambito della disciplina sui fondi di solidarietà ex art. 26 e segg. D.Lgs. n. 148/2015); e) assunzione di lavoratori percettori della Naspi; f) assunzione di lavoratrici che rientrano sul 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”.

Nell'ambito del contratto a termine, di rilievo sono le introduzioni di cui all'art. 53 dell'Accordo, che individuano delle nuove causali che legittimano il superamento dei 12 mesi di contratto, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81/2015.

In particolare, ivi si stabilisce che, ai fini della stipula e del rinnovo oltre i 12 mesi, fino ai 24, le parti del rapporto di lavoro possono inserire le seguenti causali:

- *Incremento temporaneo, con il quale si intende "l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi";*

- *Nuove attività, con cui si intende "l'avvio di nuove attività o l'aggregazione o la fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione".*

In ultimo, l'ipotesi di accordo del 16 febbraio 2024 interviene sull'ordine preferenziale che regola il diritto di precedenza nei passaggi da tempo determinato a indeterminato, escludendo dall'applicazione della graduatoria le strutture che occupano fino a 5 dipendenti.

Il lavoro a chiamata

Tra le attività lavorative oggetto di contratto di lavoro intermittente, il nuovo Ccnl, all'articolo 58, ricomprende, altresì, le attività connesse all'implementazione dei processi di digitalizzazione, che ormai riguardano a pieno tutte le aree professionali, anche quelle più tradizionali.

Con riferimento alle modalità di richiesta della prestazione, il testo contrattuale nuovo precisa alcuni alle lettere b), c) e d) dell'articolo citato, 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. Le modalità di preavviso devono essere verificabili.

La revoca dell'incarico o della prestazione deve avvenire con ragionevole preavviso. Di norma il datore di lavoro può revocare la prestazione due ore prima dell'inizio dell'attività. Diversamente 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".

Tali elementi devono essere riportati nel contratto di lavoro individuale e con essi, altresì, dev'essere data indicazione delle forme e delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato