

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 21-2024

Oggetto: Rinnovo contrattuale CCNL Studi professionali (parte normativa)

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.

Di seguito si riportano i principali contenuti normativi previsti nell'ipotesi di accordo:

- Periodo di prova;
- Permessi;
- Donne vittime di violenza di genere;
- Congedo matrimoniale;
- Malattia;
- Maternità e paternità;
- Lavoro a tempo parziale;
- Lavoro agile;
- Contratto a tempo determinato;
- Contratto di somministrazione.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo di prova
Qualifica Quadri e I Livello	180 giorni di calendario
II, III Super e III Livello	120 giorni di calendario
IV Super e IV Livello	90 giorni di calendario
V Livello	60 giorni di calendario

Fatti salvi futuri interventi normativi qualora il rapporto di lavoro sia stipulato a termine e per una durata inizialmente stabilita inferiore a 10 mesi la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo di prova
Qualifica Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II, III Super e III Livello	40 giorni di calendario
IV Super e IV Livello	30 giorni di calendario
V Livello	20 giorni di calendario

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Per i 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 periodi sopra indicati.

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

Inoltre, Si ricorda che durante il periodo di prova:

- la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso;
- il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso, con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie

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 presente CCNL in cui non sia prevista una prestazione lavorativa. Non sospendono il periodo di prova solamente i periodi di ferie, i permessi retribuiti di cui all'art. 89 (lett. A e B) nonché le ex festività di cui all'art. 96 del presente CCNL.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Permessi

1) 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 terzo grado di parentela e **anche** per gli **affini**.

In tali casi la fruizione dovrà avvenire entro 7 giorni dall'evento.

2) RSA o CDA

Secondo l'Allegato C del CCNL i componenti delle RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto spetta ad un dirigente:

- per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui la punto precedente.

I permessi saranno complessivamente pari a **12 ore mensili** nelle aziende di cui al secondo e terzo punto del suddetto elenco ed a **1 ora e mezza** per ciascun dipendente nelle aziende di cui al primo punto dell'elenco. A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere. Il lavoratore che intende fruire dei permessi deve dare comunicazione scritta al datore di regola 24 ore prima, tramite la RSA.

3) Assemblea

L'allegato C del CCNL dispone che nelle **unità** nelle quali siano occupati normalmente **più di 15 dipendenti**, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi e si potranno tenere in modalità presenziale o telematica, durante l'orario di lavoro o al di fuori

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

dell'orario di lavoro, entro il limite di **12 ore annue pro-capite** dipendente, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione di fatto.

Donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, (art. 24 D.Lgs. 80/2015 e s.m.i.), debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di **astenersi dal lavoro** per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo **massimo di 90 giorni lavorativi**.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 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, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'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.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre 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 dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con il pagamento a carico del datore di lavoro di una indennità pari alla normale retribuzione secondo le modalità di cui al comma 3.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Congedo matrimoniale

I 15 giorni di calendario concessi per contrarre matrimonio spettano anche in caso di **unione civile**, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio e/o unione civile.

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

Si ricorda che il padre lavoratore dipendente, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 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 giorni (20 giorni in caso di parto plurimo). Tale **congedo di paternità** obbligatorio di **10 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, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre. Vanno comunicati in forma scritta al datore i giorni di fruizione (con un anticipo non minore di 5 giorni), ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il congedo obbligatorio **non** può essere **frazionato ad ore**.

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.

Lavoro a tempo parziale

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di **variazione** della **collocazione temporale** della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un **preavviso** di almeno **2 giorni** lavorativi. Si ricorda che, nel rapporto di lavoro part time è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro **straordinario** (qualora venga superato l'orario di lavoro settimanale di 40 ore), cui si applicano le maggiorazioni retributive previste dal CCNL.

Lavoro agile

La possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile è subordinata alla stipulazione di un accordo individuale tra le parti. L'accordo individuale dovrà essere redatto secondo quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, dal presente CCNL e in conformità a quanto previsto dalla Legge n. 81/2017.

Il lavoro agile potrà essere attivato per tutti i dipendenti dello studio a tempo determinato e indeterminato, part-time e full-time che svolgono mansioni compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Le modalità di recesso dall'accordo di lavoro agile sono disciplinate in conformità all'art. 19, comma 2, della Legge, n. 81/2017.

Viene prevista la **priorità** per le richieste di lavoro agile formulate:

- dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ovvero
- dal dipendente con familiari in condizioni di disabilità o titolare dei medesimi benefici, ovvero
- dai genitori di minori di 8 anni di età.

Le parti possono modificare di comune accordo, con almeno 24 ore di anticipo, la programmazione delle giornate di lavoro agile e di quelle in presenza presso i locali aziendali o dello studio professionale.

L'**organizzazione oraria** prevista per la prestazione all'esterno del luogo di lavoro contrattualmente stabilito e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, può svolgersi con **autonoma gestione** da parte del dipendente dell'orario di lavoro, eventualmente con la previsione di **fasce di reperibilità** pattuite all'interno dell'accordo individuale.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Nelle giornate di lavoro agile il lavoratore ha il diritto alla **disconnessione** dalle strumentazioni di lavoro durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Contratto a tempo determinato

L'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 affida alla contrattazione collettiva l'individuazione di esigenze e casi che consentono la stipulazione dei contratti a termine con una durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi nonché in caso di rinnovo del contratto a termine. Le parti firmatarie del presente CCNL individuano, dunque, le seguenti causali che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi:

➤ **Incremento temporaneo**

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.

➤ **Nuova attività**

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. Il contratto individuale dovrà contenere la specifica causale con una descrizione delle motivazioni nel contratto di lavoro a termine e la data di inizio e fine del rapporto di lavoro.

Ai fini del calcolo del **numero dei lavoratori** a termine da assumere **non** si tengono in considerazione i giovani assunti con il contratto a termine per **studenti universitari**

Contratto di somministrazione

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a **tempo indeterminato** non può eccedere il **20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).

Il **numero complessivo** dei lavoratori assunti con contratto a **tempo determinato** ovvero con contratto di **somministrazione 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 all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 21 marzo 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio