

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 27 febbraio 2024

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P - 6/2024

RINNOVO E ACCORDI CONTRATTUALI

Riportiamo di seguito i principali contenuti economici e normativi previsti dal rinnovo del CCNL Studi Professionali.

STUDI PROFESSIONALI

Ipotesi di accordo del 16 febbraio 2024

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.

Decorrenza e durata

Fatto salvo che il contratto ha durata triennale e disciplina i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito degli studi e delle attività professionali, ordinarie e non, nell'accordo non vengono riportate le date di decorrenza e di scadenza del CCNL.

Sfera applicativa

Nel campo di applicazione del CCNL rientrano anche gli attuari, i biologi e gli studi infermieristici. Viene prevista l'istituzione di un'apposita commissione paritetica sui profili professionali ed i mestieri inerenti all'ambito applicativo del contratto, per monitorare le esigenze del settore in termini di verifica della obsolescenza e dell'aggiornamento delle figure professionali con i relativi profili formativi.

Incrementi retributivi

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.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti.

| Livello | Aumenti a partire dal | | | |
|---------|-----------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | 1° marzo 2024 | 1° ottobre 2024 | 1° ottobre 2025 | 1° dicembre 2026 |
| Q | 148,20 | 63,51 | 63,51 | 28,23 |
| 1 | 131,15 | 56,20 | 56,20 | 24,99 |
| 2 | 114,23 | 48,95 | 48,95 | 21,76 |
| 3S | 105,96 | 45,41 | 45,41 | 20,19 |
| 3 | 105,00 | 45,00 | 45,00 | 20,00 |
| 4S | 101,82 | 43,63 | 43,63 | 19,40 |
| 4 | 98,17 | 42,07 | 42,07 | 18,70 |
| 5 | 91,36 | 39,15 | 39,15 | 17,41 |

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, gli importi della paga base tabellare conglobata risultano i seguenti.

| Livello | Paga base al 29/02/2024 | Aumenti 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 |

(*) Nel CCNL l'importo previgente indicato per il livello 3°S, diversamente da quanto riportato nella tabella dell'accordo 16 febbraio 2024, risultava pari a 1.525,23 euro e non a 1.525,33 euro; di conseguenza, i valori della paga base conglobata per tale livello, alle diverse scadenze (1° marzo 2024, 1° ottobre 2024, 1° ottobre 2025, 1° dicembre 2026), risulterebbero pari, rispettivamente, a 1.631,19 euro, 1.676,60 euro, 1.722,01 euro, 1.742,20 euro.

(**) La somma aritmetica tra la paga base previgente pari a 1.644,37 euro e l'aumento di marzo 2024 pari a 114,23 euro dà come risultato 1.758,60. Ne deriva che anche i successivi importi della paga base per il 2° livello alle scadenze del 1° ottobre 2024, 1° ottobre 2025 e 1° dicembre 2026, diversamente da quanto riportato nelle tabelle dell'accordo 16 febbraio 2024, risulterebbero pari, rispettivamente, a 1.807,55 euro, 1.856,50 euro, 1.878,26 euro.

(***) Gli importi della paga base conglobata a partire dal 1° dicembre 2026 sono stati calcolati redazionalmente, sommando ai valori della paga base conglobata a partire dal 1° ottobre 2025, gli incrementi retributivi stabiliti a partire dal 1° dicembre 2026 in sede di rinnovo. Infatti, è da ritenersi che gli importi della paga base conglobata indicati nella tabella dell'accordo 16 febbraio 2024 siano errati, in quanto gli incrementi retributivi dal 1° dicembre 2026 sono stati sommati ai valori della paga base conglobata vigente dal 1° ottobre 2024, anziché a quelli vigenti a partire dal 1° ottobre 2025.

Elemento nazionale allineamento contrattuale

Si ricorda che a favore dei lavoratori del comparto a cui veniva applicato il CCNL siglato da Confedertecnica, inquadri nei livelli 1°, 2° o 3°S vengono corrisposti a titolo di "Elemento nazionale allineamento contrattuale" i seguenti importi mensili:

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

Per gli assunti a partire dal 1° luglio 2004 tali importi non andranno corrisposti.

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 onnicomprensivo 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.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

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.

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.

Previdenza complementare

La contribuzione alla previdenza complementare viene lasciata inalterata, fermo restando che il lavoratore può comunque versare, a sua scelta e a suo carico, una percentuale di contribuzione aggiuntiva. Si sottolinea che, con riferimento agli ammortizzatori sociali disciplinati dal D.Lgs n. 148/2015, le Parti hanno istituito il Fondo di solidarietà per le attività professionali per garantire ai lavoratori del settore tutele in costanza di rapporto di lavoro.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Riduzione Orario Di Lavoro (Rol)

Nei confronti dei lavoratori assunti successivamente alla data di entrata in vigore del CCNL 16 febbraio 2024, anche con contratto di reimpiego, viene confermata la maturazione progressiva dei ROL già definita dal precedente CCNL.

Festività soppresse

In sostituzione delle festività abolite ai lavoratori spettano 32 ore di permessi retribuiti ogni anno da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro. In alternativa al lavoratore che non fruirà di tali permessi andrà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

Tale trattamento si applica anche a quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività abolite fossero in assenza retribuita per uno o più casi previsti dal contratto (ferie, congedo matrimoniale, malattia, ecc.).

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova è confermata nelle seguenti misure.

| 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 |

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.

Infine, viene precisato che è prevista la sospensione del periodo di prova, 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. Non sospendono il periodo di prova solamente i periodi di ferie, i permessi retribuiti per riduzione di orario, nonché le ex festività.

Permessi

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.

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.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

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.

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

Diritto allo studio

I permessi retribuiti concessi ai lavoratori studenti nella misura massima individuale di 40 ore annue sono da considerarsi aggiuntivi rispetto ai giorni riconosciuti per le sessioni di esami.

Donne vittime di violenza di genere

Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione concernenti la violenza di genere (art. 24 D.Lgs. n. 80/2015 e s.m.i.), debitamente certificati, spetta il diritto di astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi. 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 alla lavoratrice spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione ed il periodo stesso è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. La fruizione del congedo può avvenire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni; la fruizione su base oraria è ammessa in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. Previa richiesta della lavoratrice, il congedo sarà prorogato per ulteriori 90 giorni, con il pagamento a carico del datore di lavoro di una indennità pari alla normale retribuzione.

Infine, alla lavoratrice è riconosciuto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della stessa il rapporto a tempo parziale va 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 comparto aggiuntivo non è più previsto il rimborso al datore di lavoro del 50% da parte dell'Ente bilaterale per il 9° mese.

Maternità o 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.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

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.

Contrattazione integrativa

Viene precisato che la contrattazione collettiva decentrata si svolge, a livello prevalentemente regionale o aziendale sulle materie e sugli istituti demandati dal CCNL e dalla legge.

Apprendistato

Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, è ammessa la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tale caso la durata massima complessiva dei due rapporti non può essere superiore a 5 anni. Tale periodo è prorogato di 1 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.

N.B.: Viene precisato che la disciplina sull'anzianità di servizio e sugli scatti di anzianità (di cui all'art. 134 del presente CCNL) è applicabile anche agli apprendisti e la decorrenza di questi istituti è quella della data di assunzione.

Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

L'accordo 16 febbraio 2024 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 retribuzione dell'apprendista è individuata in modo percentualizzato secondo quanto previsto dall'Allegato B del CCNL e copre sia i periodi di lavoro e formazione presso il datore di lavoro che i periodi formativi. Gli standard formativi, il piano formativo individuale e la formazione interna ed esterna per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, che devono essere coerenti con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale, sono disciplinati dall'art. 5, comma 9 del D.I. 12 ottobre 2015.

La durata minima delle ore di formazione teorica e pratica, interna ed esterna, non può comunque essere inferiore a 300 ore complessive.

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. 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 intermittente

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

Il lavoratore va informato da parte del datore di lavoro sull'incarico o sulla prestazione da eseguire con un ragionevole preavviso, il quale è definito in almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione.

Di norma il datore può effettuare la revoca della prestazione 2 ore prima dell'inizio dell'attività.

Diversamente il datore deve riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo per almeno una giornata lavorativa.

Lavoro agile

La possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile è subordinata alla stipulazione di un accordo individuale tra le parti, redatto secondo quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, dal CCNL e

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

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.

La prestazione è eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

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.

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

La durata massima è fissata in 24 mesi comprensiva di eventuali proroghe e rinnovi.

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.

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

- 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 ss. del 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.

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.

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

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).

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.