RINNOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI: ALCUNE NOVITÀ IN AMBITO NORMATIVO E RETRIBUTIVO

scritto da goal | 24 Maggio 2024



di Marco D’Orsogna Bucci*

In data 16 Febbraio 2024 a distanza di 6 anni dalla scadenza del precedente accordo di rinnovo, le parti sociali (Confprofessioni-Filcams CGIL, Fisascat Cisl e Uiltucs) hanno sottoscritto l’ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi e delle attività professionali. Un rinnovo atteso da tempo dall’intero comparto, che ha anticipato la stagione di importanti rinnovi di settore come ad esempio il Ccnl Terziario-Commercio.

Con il presente lavoro si intende porre l’attenzione su alcune novità introdotte dall’accordo di rinnovo, quali la disciplina del contratto a termine, dello smart working o anche definito lavoro agile, gli aspetti retributivi e quelli legati alla bilateralità. Come vedremo, il lungo periodo di vacanza contrattuale ha inciso significativamente nella parte economica contrattuale, del resto giustificato anche dalle impennate inflazionistiche degli ultimi anni.

Disciplina del contratto a termine

Il contratto a tempo determinato è disciplinato all’interno

del rinnovato Ccnl Studi Professionali

al Titolo XI e si sviluppa nei seguenti articoli:

- art. 52 Modalità di Impiego
- art. 53 Specifiche esigenze e contratto a tempo determinato con causale
- art. 54 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto
- art. 55 Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori.

All'articolo 52 troviamo riportato il principio base derivante dal d.lgs. 81/2015: *"la durata massima del rapporto di lavoro concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato, è fissata, secondo le norme vigenti, in 24 mesi comprensiva di eventuali proroghe e rinnovi".*

Vengono confermate le disposizioni relative ai rinnovi, in particolare *"i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità",* con un'efficacia rafforzata dal d.l. 48/2023 che, ricordiamo, ha introdotto la possibilità di acausalità nei primi 12 mesi di contratto anche in presenza di rinnovi (Art. 21 comma 1 d.lgs. 81/2015 *"Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19 comma 1").*

Nessuna modifica in relazione ai limiti quantitativi con la conferma di:

- 3 lavoratori a termine fino a 5 dipendenti a tempo

indeterminato;
- 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato: strutture da 6 a 15 dipendenti;
- 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato: strutture con più di 15 dipendenti.

Ai fini del calcolo del numero dei lavoratori a termine da assumere non si tengono in considerazione le assunzioni effettuate con:

- studenti universitari;
- nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi (elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale);
- contratti stipulati per ragioni di carattere sostitutivo;
- contratti stipulati con lavoratori di età superiore a 55 anni;
- assunzioni di lavoratori sospesi con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria o di analoghi ammortizzatori sociali;
- 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.

Degno di menzione è l'art. 53 del rinnovato Ccnl, con il quale le parti attuano il rinvio alla contrattazione collettiva previsto dall'art.

19 comma 2 lett. a) del d.lgs. 81/2015 così come modificato dal Decreto Lavoro 48/2023 convertito in legge 85 del 4 luglio 2023. Il testo del succitato articolo del d.lgs. 81/2015 prevede che il contratto a termine possa:

1. essere stipulato e rinnovato fino a 12 mesi senza

causali;

2. avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solamente:
   - **nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, lgs. n. 81/2015;**
   - in assenza delle previsioni definite dai ccnl entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
   - in sostituzione di altri lavoratori;

Alla luce di quanto stabilito dall'art. 19, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 81/2015, l'individuazione di esigenze e casi che consentono la stipulazione dei contratti a termine con una durata superiore a 12 mesi è affidata alla contrattazione collettiva. Le Parti firmatarie, dedicando uno specifico articolo, hanno individuato le seguenti causali legittimanti il ricorso al lavoro a termine oltre i 12 mesi: a) incremento temporaneo; b) nuove attività. Dove, per incremento temporaneo si intende un incremento 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, mentre per nuova attività si intende l'avvio di nuove attività professionali o l'aggregazione (ad es. costituzioni di STP, STA) o la fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

Con la decorrenza del nuovo testo del Ccnl Studi Professionali viene meno la possibilità per le parti (datore/lavoratore) di individuare le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva per giustificare l'apposizione del termine. Come noto il Decreto Milleproroghe aveva prorogato al 31.12.2024 (la prima deadline era fissata al 30.04.2024) la possibilità di libera determinazione delle parti. Tuttavia, essendo subordinata alla previsione della contrattazione collettiva, la proroga nell'ambito di applicazione del Ccnl Studi

Professionali viene meno a far data dal 16.02.2024; fatti salvi naturalmente le intese individuali per quei contratti sottoscritti antecedentemente al 16.02.2024.

Il periodo di prova nel contratto a termine

Nel rinnovo trova finalmente una regolamentazione anche il periodo di prova da inserire nel contratto a tempo determinato a seconda della durata dello stesso. Nel fare una piccola premessa di carattere normativo, ricordiamo che la direttiva UE 2019/1152 prevedeva la definizione di proporzionalità del periodo di prova rispetto alla durata del contratto e alla natura dell'impiego. Il d.lgs. n. 104/2022, che tutti ricordiamo come l'incubo estivo dell'entrata in vigore degli adempimenti sulla trasparenza contrattuale, in attuazione della medesima Direttiva, prevedeva all'art. 7, comma 2, che *"Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova".*

Il 1° Maggio 2023, il Consiglio dei ministri non approvava solo il testo del d.l. 48/2023, ma anche il DDL in materia di lavoro, successivamente presentato alla Camera dei deputati il 6 Novembre 2023. Il testo bollinato di approvazione, all'articolo 6 prevede una sostanziale modifica alla disciplina del periodo di prova nei contratti a termine. Recita infatti la norma: "All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104, dopo le parole *alla natura dell'impiego*, sono inseriti i seguenti periodi: *Fatte salve le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con*

durata non superiore a sei mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi”. In attesa della definitiva approvazione alle camere del DDL Lavoro, le parti firmatarie del Ccnl Studi Professionali, “*facendo salvi futuri interventi normativi in materia*” (leggasi in attesa di approvazione del DDL Lavoro) hanno definito che nel caso 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:

Quadri e 1^ livello 60 giorni di calendario

2^, 3^S e 3^ livello 40 giorni di calendario

4^S e 4^ livello 30 giorni di calendario

5^ livello 20 giorni di calendario

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 ed in caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni svolte nel primo contratto non è consentito un secondo periodo di prova.

Contratto di somministrazione

All’art. 57 trova spazio la modifica della disciplina del contratto di somministrazione intervenuto nel periodo di vacanza contrattuale per mezzo del d.lgs. 81/2015.

Viene quindi confermato che il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del contratto di somministrazione.

Inoltre, fermo restando il limite regolamentato nella

disciplina contrattuale del contratto a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei suddetti contratti.

Disciplina dello smart working (lavoro agile) Il periodo pandemico ha caratterizzato parte degli anni di vacanza contrattuale del Ccnl Studi Professionali. Proprio tale periodo, come è stato già ampiamente scritto e dibattuto in ogni ambito, ha contribuito all'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro negli studi, basati anche sul lavoro a distanza, sul venir meno del fattore presenza ma anche al contempo stimolando la ricerca di obiettivi e risultati. Come noto, il 31 Marzo 2024 segna la fine dello smart-working "agevolato" che aveva sollevato datori di lavoro e lavoratori dall'obbligo di stipulare gli accordi individuali, in presenza di particolari condizioni (figli minori di 14 anni e condizioni di fragilità). Si torna alle condizioni originarie, con obbligo di stipulare gli accordi individuali e nel fare particolare attenzione alla disciplina dettata dalla contrattazione collettiva. Il rinnovato testo del Ccnl degli studi professionali disciplina l'Istituto del lavoro Agile (Smart Working), in precedenza veniva disciplinato il solo Telelavoro.

La nuova regolamentazione viene trattata dall'art. 75 all'art. 89, con l'obiettivo comune delle parti firmatarie di stimolare la produttività negli studi e nelle strutture professionali ma anche di favorire, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La prestazione lavorativa svolta in modalità agile non muta la natura del rapporto di lavoro e potrà essere organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi e, aspetto molto importante, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, nel rispetto

dei limiti di orario legali e/o contrattuali, determinati su base giornaliera e settimanale nonché dei conseguenti riposi (ricordiamo, 11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore e massimo 6 ore di attività lavorativa continuativa, e ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero).

In conformità alle disposizioni normative vigenti, tra le parti individuali del rapporto di lavoro dovrà essere predisposto un accordo individuale, redatto necessariamente secondo quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile (Accordo interconfederale 7.12.2021), da quanto previsto dal contratto collettivo in esame e in conformità a quanto previsto dalla legge n. 81/2017 e dalle norme a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nell'accordo dovrà essere stabilito che la prestazione è eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa.

L'art. 76 prevede che l'istituto del lavoro agile può essere attivato per qualunque dipendente dello Studio professionale, a tempo determinato o indeterminato, part-time o full-time.

Particolare attenzione va posta al recesso dalla modalità "agile" di lavoro, che potrà avvenire secondo le previsioni dell'art. 19, comma 2, della L. 81/2017, con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Come previsto dall'art. 18, comma 3 bis, della legge n. 81/2017, all'interno della struttura professionale avranno priorità le richieste di lavoro agile formulate:

- dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- dal dipendente con familiari in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 o titolare dei medesimi benefici;
- dai genitori di minori di 8 anni di età.

Rispetto allo svolgimento della prestazione, il testo dell'art. 78 del Ccnl Studi professionali traccia i requisiti minimi per l'effettuazione della prestazione in luoghi diversi dalla sede di lavoro. Il luogo diverso dove lavorare in modalità agile deve necessariamente permettere al lavoratore di eseguire la prestazione in sicurezza e riservatezza, anche con riferimento ai dati e alle informazioni trattate. La disciplina e le modalità di verifica della sussistenza di tali requisiti troveranno spazio nell'accordo individuale. Quanto invece alla programmazione delle giornate in modalità agile e delle alternative presenze in ufficio, nell'art. 78 viene prevista la necessità di concordare preventivamente il calendario delle prestazioni in modalità agile (potremmo avere una cadenza fissa, uguale per tutti i periodi presi a riferimento, oppure una cadenza stabilita di volta in volta, purché pre- concordata). Il Ccnl lascia comunque alle parti la possibilità di modificare la programmazione delle giornate in modalità agile purché in comune accordo e con almeno 24 ore di anticipo. Un elemento di rigidità lo troviamo nella previsione sempre nell'art. 78 laddove si legge *"Le giornate di lavoro agile non potranno essere fruite in misura frazionata ma soltanto per intero".*

L'organizzazione oraria prevista per la prestazione in modalità agile può svolgersi con autonoma gestione da parte del dipendente, ed eventualmente anche con la previsione di fasce di reperibilità che devono comparire all'interno dell'accordo individuale.

Parte economica

Quasi sei anni di distanza dalla scadenza dell'ultimo rinnovo contrattuale, il forte incremento inflattivo degli ultimi due anni, hanno portato alla sottoscrizione dell'accordo con una parte economica che incide significativamente sulle buste paga. Quanto al periodo di vacanza contrattuale, le parti hanno stabilito l'erogazione di un importo *una tantum*, a compensazione del periodo compreso tra il 31 marzo 2018, e il

16 febbraio 2024, complessivamente fissato in euro 400,00, indistintamente per ciascun livello retributivo, e spettante ai lavoratori in forza alla data del 16 febbraio 2024. Tale importo sarà riparametrato sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 1.4.2018 – 1.3.2024 e in proporzione all'orario contrattuale.

L'una tantum sarà erogata, anche attraverso strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente, in due tranche scadenti:

- il 1° maggio 2024, per 200 euro;
- il 1° maggio 2025, per i residui 200.

Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del T.F.R., considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Considerando che il periodo di vacanza contrattuale è di 71 mesi e ipotizzando il proporzionamento a mesi interi e per dipendenti full-time, la quota di una tantum imputabile a ciascun mese è di 5,634 euro.

- **per il periodo aprile 2018/dicembre 2023 (69 mesi), euro 388,7320;**
- **per il periodo gennaio 2024/febbraio 2024 (2 mesi), euro 11,2676;**

Dal punto di vista fiscale, come noto, l'una tantum viene assoggettata dal sostituto d'imposta a ritenuta fiscale.

L'art. 17 Tuir, al comma 1, lett. b), prevede che la tassazione si applica separatamente agli *"emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro*

dipendente ***riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto*** *di leggi,* ***di contratti collettivi****, di sentenze o di*

atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui al comma 1 dell'art. 50 e al comma 2 dell'art. 49".

La Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 43 del 16/3/2004 si era espressa sull'una tantum dei contratti collettivi specificando che la tassazione separata poteva avvenire riguardo a somme corrisposta:

- in luogo di puntuali aumenti contrattuali;
- in relazione al periodo di vacanza contrattuale;
- sulla base dell'effettiva prestazione (assenze, riproporzionamento a part time).

L'una tantum del Ccnl in esame, come visto, possiede tali requisiti e quindi, può essere assoggettata a tassazione separata.

A parere di chi scrive, si ritiene corretta l'applicazione della tassazione separata su entrambe le tranche, dal momento che imputando la prima a periodi più vecchi, in entrambi i casi sussisterebbero i requisiti dell'art. 17 del Tuir comma 1, lett. b) al momento dell'erogazione. Naturalmente qualora si andasse ad erogare, in via del tutto volontaria, l'intera tranche di una tantum di 400,00 euro nel mese di Maggio 2024, la tassazione separata dovrà essere applicata alle quote mensili di una tantum riferite al periodo di 69 mesi compreso tra l'Aprile 2018 e il Dicembre 2023. Di converso sulle quote una tantum del periodo Gennaio-Febbraio 2024 si dovrebbe applicare la tassazione ordinaria. Tuttavia, le parti, in maniera molto intelligente, anche nella possibilità di approfittare delle soglie di esenzione di miglior favore previste per l'anno in corso, hanno previsto l'opportunità di adempiere alla copertura del periodo di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di strumenti di welfare di pari valore.

La durata del Ccnl è triennale, con scadenza nel mese di febbraio 2027. L'aumento tabellare complessivo distribuito sui tre anni di vigenza del contratto, con riferimento al terzo livello, è **di 215,00 euro**, così suddiviso temporalmente:

- – al 1° marzo 2024, 105,00 euro;
- al 1° ottobre 2024, 45,00 euro;
- al 1° ottobre 2025, 45,00 euro;
- al 1° dicembre 2026, 20,00 euro.

Di seguito la tabella con gli aumenti complessivi nell'arco della vigenza del nuovo contratto collettivo per ciascun livello retributivo.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	AUMENTO CONTRATTUALE TRIENNALE
QUADRI	303,45 euro
1^	268,54 euro
2^	233,89 euro
3^S	216,97 euro
3^	215,00 euro
4^S	208,48 euro
4^	201,01 euro
5^	187,07 euro

Un aspetto importante e soprattutto incidente nei rapporti economici è la formulazione utilizzata dalle parti nel regolamentare preesistenti situazioni di miglior favore. Non è una novità per il Ccnl degli Studi Professionali, era già presente nel Ccnl sottoscritto il 29.11.2011, confermata in occasione del rinnovo del 17 Aprile 2015. All'art. 140 dell'accordo di rinnovo del 16.02.2024 si legge *"Possono essere assorbiti fino al loro controvalore solo gli importi già riconosciuti a titolo di acconto su futuri aumenti contrattuali. In caso di aumento di tabelle, gli aumenti di merito concessi dai datori di lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gi assegni*

corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore”.

Tale previsione deve spingere il datore di lavoro a valutare con estrema cautela assorbimenti di superminimi concessi in precedenza, essendo sostanzialmente limitata la certezza della possibilità a concessioni in conto di futuri aumenti contrattuali oppure ad attribuzioni di condizioni di miglior favore in sede di assunzione quando si ritiene sicuramente non ricollegabile al merito del dipendente.

Come noto, la giurisprudenza considera assorbibile il superminimo concesso senza previsione espressa, fatte salve tuttavia condizioni quali le previsioni da parte della contrattazione collettiva (come nel caso del Ccnl degli Studi Professionali), i reiterati mancati assorbimenti in precedenti aumenti contrattuali, le indicazioni di non assorbibilità riportate nei contratti individuali.

Sebbene l’onere della prova sulla natura del superminimo concesso spetti al lavoratore, potrebbe risultare più semplice dimostrarne la

natura di corrispettivo di merito o attitudine e/o ancora di rendimento in assenza delle condizioni succitate che ne permettono l’assorbimento.

Contribuzione della bilateralità di settore

Con la predisposizione dei cedolini paga di Marzo 2024 e relativa scadenza di versamento contributiva del 16 Aprile 2024, aumenta la quota dovuta agli enti bilaterali di settore: Cadiprof ed Ebipro. Il finanziamento dei due enti raggiunge un contributo unificato mensile (per dodici mensilità) di 29 euro, di cui 2 euro a carico del lavoratore. Tale misura non è riproporzionata per il personale part-time, ed è così ripartita:

- 20 euro, per 12 mensilità, per il finanziamento di

Cadiprof;
- 9 euro (di cui 2 euro a carico del lavoratore) per 12 mensilità, per il finanziamento di Ebipro.

Tredicesima mensilità nei periodi di congedo obbligatorio e parentale

Il precedente testo del Ccnl Studi Professionali, all'art. 125 ultimo capoverso prevedeva che per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza la lavoratrice aveva diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente del 20% della retribuzione. Il nuovo testo, ampliando l'ambito oggettivo di applicazione ai periodi di assenza obbligatoria per maternità e paternità e per il congedo parentale, ha stabilito il superamento dell'aliquota ridotta del 20% confermando il diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità in misura piena.

Conclusioni

Il rinnovo del Ccnl Studi Professionali giunge finalmente a chiusura dopo un lungo periodo di vacanza contrattuale all'interno del quale eventi esogeni hanno caratterizzato e inciso sul mondo del lavoro, sull'organizzazione dello stesso all'interno degli studi e comunque delle strutture di natura professionale. Ha il merito di aver aperto una importante stagione di rinnovi contrattuali (vedasi i successivi accordi di Terziario-Commercio Confcommercio, Industria Alimentare e altri in via di chiusura). La parte economica ha fatto sicuramente da padrona ma importanti novità sono state scritte nel campo organizzativo del lavoro (vedasi la disciplina del lavoro agile) del welfare e della bilateralità.

**Odcec Lanciano*