

Lavoro agile e welfare, così si aggiorna il contratto degli studi

Il Ccnl. I 400 euro di una tantum anche con fringe benefit. Accordo preventivo su presenze e smart working. Dal 2025 cresce l'indennità di maternità

Valeria Uva

Il contratto degli studi professionali si adatta alle nuove spinte del mercato del lavoro: largo al welfare e al lavoro agile, più flessibilità per il rinnovo dei contratti a termine, più tutele per la maternità.

Sono queste le chiavi di lettura della parte normativa del Ccnl studi professionali, scaduto a marzo 2018 e rinnovato con la firma del 16 febbraio (si veda il Sole 24 Ore del 17 febbraio). Proprio perché scaduto da così tanto tempo e giunto al rinnovo dopo la "rivoluzionaria" esperienza della pandemia, il contratto ha dovuto adattarsi a tanti mutamenti che hanno investito anche il mondo degli studi professionali.

Il nuovo Ccnl firmato dalle parti sociali (Confprofessioni per i datori di lavoro, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs quali sindacati di categoria) ha durata triennale, dal 1° marzo 2024, anche se formalmente è ancora soggetto a convalida sia da parte dei datori di lavoro sia dei rappresentanti dei lavoratori.

Gli aumenti

A regime, gli incrementi vanno da un minimo di 187 euro del 5° e ultimo livello ai 303 mensili dei quadri. Il livello intermedio (il terzo) prevede 215 euro di aumento a regime, a dicembre 2026. Gli aumenti sono suddivisi in quattro tranche: marzo 2024, ottobre 2024, ottobre 2025 e dicembre 2026.

Per i professionisti datori di lavoro aumenta anche la quota di contribuzione alla bilateralità: 7

euro in più a dipendente per un totale di 29 euro mensili da versare ai due enti bilaterali: Cadioprof ed Ebipro. La prima eroga l'assistenza sanitaria integrativa e il secondo il welfare per dipendenti e professionisti (rimborsando ad esempio per i figli tra cui tasse universitarie, sport, asili etc). Il Ccnl punta molto sulla piena adesione alla bilateralità introducendo anche una ulteriore penalizzazione per chi non aderisce: non solo aumenta la quota da versare in busta paga al lavoratore (da 32 a 43 euro mensili in luogo del contributo da 29 euro)



Penalizzato chi non aderisce alla bilateralità: contributi più alti e rimborsi diretti delle prestazioni

ma viene previsto, per la prima volta, l'obbligo per il datore di rimborsare al dipendente lo stesso importo che gli sarebbe stato riconosciuto con l'adesione dal welfare di Cadioprof o Ebipro. Un forte disincentivo per spingere ancora di più verso la piena adesione a questi istituti.

Il lungo periodo di mancato rinnovo contrattuale è compensato con un'una tantum di 400 euro, uguale per tutti i livelli, da erogare per metà a maggio 2024 e per l'altra metà a maggio del prossimo anno.

Il welfare

Ma proprio su questa una tantum si inserisce una delle novità di

questo Ccnl. Per la prima volta si dà la possibilità ai datori di lavoro di riconoscere i 400 euro di una tantum sotto forma di welfare (non imponibile fiscalmente), anziché direttamente in busta paga. Sta poi al datore la scelta fra tutti gli strumenti di welfare «previsti dalla normativa vigente».

Rientra sempre tra le novità in tema di welfare l'apertura di Cadioprof all'assistenza sanitaria integrativa per i familiari dei dipendenti. Si tratta di un percorso da strutturare ma il Ccnl firmato fissa il principio, spiegando che i contributi bilaterali serviranno anche a «estendere le coperture sanitarie ai familiari dei lavoratori iscritti».

Il lavoro agile

Il contratto disciplina sia il telelavoro (da casa) che il lavoro agile (da qualsiasi luogo). Di fatto viene recepito nel Ccnl l'accordo del 2021 tra le parti sociali su questo tema. Con alcuni adattamenti pensati per la specificità degli studi. Molto è demandato all'accordo individuale obbligatorio tra le parti, che deve anche stabilire in anticipo le giornate in presenza o da remoto. Queste ultime se non fruite non possono essere recuperate. Resta ovviamente garantito il diritto alla disconnessione e un orario flessibile «eventualmente con la previsione di fasce di reperibilità». Priorità nella concessione dello smart working viene data alle neomamme, ai genitori con figli fino a 8 anni e a dipendenti con familiari disabili.