

La cornice nazionale. Che cosa prevede il nuovo Ccnl del settore fino a marzo 2018

Contratto di reimpiego per gli studi professionali

Una chance per gli over 50 e i disoccupati di lungo periodo

PAGINA A CURA DI
Alessandro Rota Porta

Contratto di reimpiego, lavoro a chiamata, congedo parentale fruibile a ore. Sono questi alcuni aspetti innovativi del nuovo contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli studi professionali, siglato il 17 aprile scorso, che avrà validità dal 1° aprile 2015 al 31 marzo 2018.

Il testo, di 142 articoli, è innovativo sia rispetto al precedente contratto, sia nel panorama generale della contrattualistica, in rapporto ai recenti rinnovi avvenuti in altri comparti. Ma vediamo, nel dettaglio, quali sono i nuovi strumenti a disposizione degli studi professionali che assumono, e qual è la loro declinazione pratica.

Gli strumenti per il reimpiego

In tema di mercato del lavoro, l'istituto di maggiore novità è il contratto di reimpiego, disciplinato dall'articolo 55 del nuovo Ccnl: si tratta di una particolare fattispecie contrattuale che segue la linea tracciata dal Jobs act, in materia di tutele crescenti. La finalità è quella - per il periodo di vigenza del Ccnl - di incentivare l'occupazione stabile, con un occhio di riguardo ai soggetti "deboli" e garantendo al datore di lavoro la possibilità di retribuire i lavoratori con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli im-

mediatamente inferiori rispetto a quello di inquadramento (per i primi 18 mesi dalla data di assunzione) e di un livello per i successivi 12 mesi.

A una prima lettura, la disposizione potrebbe sembrare simile ad altre già adottate in altri settori (ad esempio, nel commercio, con il contratto di sostegno all'occupazione) ma nel Ccnl degli studi sono diversi sia i destinatari a cui si rivolge l'istituto, sia la sua natura. Infatti, il contratto di reimpiego può essere stipulato esclusivamente nella declinazione a tempo indeterminato, nei confronti dei soggetti individuati dall'articolo 55: lavoratori over 50; inoccupati o disoccupati di lunga durata, in base all'articolo 1, lettere d) ed e), del Dlgs 297/2002.

Per disoccupati di lunga durata si intendono coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani. Per inoccupati di lunga durata, si intendono invece coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani.

Il datore di lavoro che voglia attivare questo contratto dovrà farsi rilasciare dal lavoratore l'idonea documentazione che certifica lo stato di disoccupazione.

L'istituto del reimpiego - per evitare cannibalizzazioni fra contratti - è precluso nei confronti dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato. Inoltre, per espressa previsione, non è ap-

plicabile ai lavoratori inquadrati al 5° livello.

Trattandosi di un contratto a tempo indeterminato, se ci sono i requisiti, il datore potrà godere anche dell'esonero contributivo previsto dalla legge 190/2014.

Gli apprendisti

È stata rivista, per gli studi professionali, la percentuale di conferma dei lavoratori in apprendistato professionalizzante: per poter assumere nuovi apprendisti con questa formula, il datore deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% - per le strutture sotto 50 dipendenti - e il 50% - per quelle sopra 50 dipendenti - dei lavoratori il cui contratto di ap-

prendistato sia arrivato a scadenza nei 18 mesi precedenti.

Il Ccnl precisa che l'obbligo di stabilizzazione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti l'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a tre.

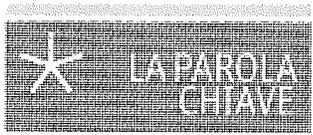
La gestione dei permessi

Infine, nel nuovo contratto nazionale degli studi professionali è stato rimodulato il monte ore di permessi annuali conseguenti alla riduzione orario (articolo 75) normalmente pari a 40 o a 66 ore annue, a seconda che l'orario settimanale sia distribuito su 5 o su 6 giorni.

Per la vigenza contrattuale (fino a marzo 2018) ai nuovi assunti questi permessi saranno assegnati nella misura del 50% a partire dal 12° mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 24° mese dalla data di assunzione, fino al 36° mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di reimpiego, i periodi citati saranno abbattuti del 50%: quindi, i permessi saranno maturati nella misura del 50% a partire dal sesto mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal dodicesimo mese dalla data di assunzione fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Stato di disoccupazione

Per avere lo status di disoccupato, il lavoratore deve soddisfare contemporaneamente tre condizioni: essere senza un'occupazione, essere immediatamente disponibile a svolgere un'attività lavorativa ed essere attivo nella ricerca di lavoro. Conserva lo stato di disoccupazione chi, pur avendo un posto di lavoro, ha un reddito che non supera 8 mila euro per un lavoratore dipendente, o 4.800 euro per un autonomo. Lo stato di disoccupazione deve essere dichiarato al Centro per l'impiego e poi può essere autocertificato.



La mappa degli strumenti

I punti cardine del nuovo contratto nazionale per i dipendenti degli studi

GLI ISTITUTI RINNOVATI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE



Per poter assumere lavoratori con il contratto di apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% (per le strutture sotto i 50 dipendenti) o il 50% (per quelle sopra 50 dipendenti) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti

L'APPLICAZIONE

Nel fare il calcolo, non bisogna contare i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti durante la prova. La disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti l'assunzione, sia scaduto un solo contratto o se il datore abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori non superiore a tre

CONGEDO A ORE



Viene attuata la fruizione del congedo parentale nella modalità «a ore», sia per i lavoratori a tempo pieno sia per quelli in part-time. La volontà di fruire il congedo in questa maniera deve essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo da utilizzare e la programmazione mensile delle ore di congedo

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a quattro ore giornaliere; il calcolo dell'indennità economica da erogare per ogni ora di congedo è effettuato prendendo come base il divisore mensile di 170 ore; si possono convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore anche a più riprese

CONTRATTO A TERMINE



Lo studio che ha fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato può assumere 3 lavoratori a termine. Le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti possono assumere a termine un numero di lavoratori non superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato. Le strutture che occupano più di 15 dipendenti non possono eccedere il limite del 30% del numero dei lavoratori stabili

Per calcolare le percentuali di contingentamento si arrotonda il dato ottenuto al numero intero superiore. I limiti non si applicano alle seguenti ipotesi:

- nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale;
- per ragioni di carattere sostitutivo;
- con lavoratori over 55

CONTRATTO DI REIMPIEGO



Per favorire l'occupazione stabile si può attivare uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di lavoratori over 50, di inoccupati e di disoccupati di lunga durata, in base all'articolo 1, lettere d) ed e), del Dlgs 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato

Lo stato di disoccupazione dovrà essere certificato da una documentazione idonea. Il salario di ingresso è pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento. Il contratto di reimpiego non è applicabile ai lavoratori inquadrati al 5° livello

LAVORO A CHIAMATA



Negli studi il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa. Ad esempio:

- dichiarazioni annuali nell'area professionale economica, amministrativa e nelle altre attività professionali;
- archiviazione di documenti per tutte le aree professionali;
- informatizzazione del sistema per tutte le aree professionali

Il contratto deve indicare:

- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore;
- le forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e le modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, se prevista

PERMESSI



Per i nuovi assunti, i permessi per riduzione oraria saranno maturati nella misura del 50% a partire dal dodicesimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal ventiquattresimo mese dalla data di assunzione, fino al trentaseiesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi

Per i lavoratori assunti con il contratto di reimpiego i permessi per riduzione oraria saranno maturati nella misura del 50% dal sesto mese dopo l'assunzione e nella misura del 75% dal dodicesimo mese dopo l'assunzione, fino al diciottesimo mese; nella misura del 100% per i mesi successivi