CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

IL NUOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI

Torino, 05/06/2024

ODCEC di Torino, Via Carlo Alberto, 59

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

I nuovi minimi retributivi e le politiche di sostegno al reddito in busta paga

Lo smart working secondo il CCNL degli studi professionali

Gian Luca Bongiovanni
Consulente del Lavoro
Presidente regionale ANCL del Piemonte

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

CCNL 17 aprile 2015 - Accordo del 16 febbraio 2024

PARTI CONTRAENTI:
- Confprofessioni
- Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

DECORRENZA E DURATA:
l'accordo definisce la validità come triennale senza fissare una decorrenza e una scadenza; la validità è comunque definibile nel periodo compreso dal 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2027

AMBITO DI APPLICAZIONE
Il CCNL disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito degli studi e delle attività professionali, ordinistiche e non, svolte in tutte le forme organizzative consentite dalla legge comprese le attività e i servizi strumentali e/o funzionali alle stesse

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Sfera di applicazione

Il CCNL si applica a tutte le attività professionali di seguito elencate nelle specifiche "Aree", e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse.

A) Area professionale economico-amministrativa

Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Revisori Contabili, Attuari e altre attività professionali di valore equivalente ed omogenee all'area professionale non espressamente comprese nella predetta elencazione.

B) Area professionale giuridica

Avvocati, notai, altre professioni di valore equivalente

C) Area professionale tecnica

Ingegneri, Architetti, Geometri, Periti Industriali, Periti Agrari, Geologi, Agronomi e Forestali, Periti agrari, Agrotecnici, altre attività professionali di valore equivalente

D) Area professionale medico-sanitaria e odontoiatrica

Medici, Medici Specialisti, Medici Dentisti, Odontoiatri, Medici Veterinari e Psicologi, Biologi, Studi infermieristici e Operatori Sanitari abilitati all'esercizio autonomo della professione di cui alla specifica Decretazione Ministeriale, ad esclusione dei Laboratori Odontotecnici, altre attività professionali di valore equivalente

E) Altre attività professionali intellettuali e di consulenza professionale.

Si tratta di quelle attività non rientranti nelle prime quattro aree, con o senza Albo professionale.

ART. 140
MINIMI TABELLARI

LIVELLO	01.03.2024	01.10.2024	01.10.2025	01.12.2026
Q	2.281,51 €	2.345,02 €	2.408,53 €	2.436,76 €
1°	2.018,99 €	2.075,19 €	2.131,39 €	2.156,38 €
2°	1.758,66 €	1.807,61 €	1.856,56 €	1.878,26 €
3°S	1.631,29 €	1.676,70 €	1.722,11 €	1.742,30 €
3°	1.616,37 €	1.661,37 €	1.706,37 €	1.726,37 €
4°S	1.567,44 €	1.611,07 €	1.654,70 €	1.674,10 €
4°	1.511,28 €	1.553,35 €	1.595,42 €	1.614,12 €
5°	1.406,48 €	1.445,63 €	1.484,78 €	1.502,19 €

A compensazione del periodo di vacanza contrattuale, ai lavoratori **in forza alla data del 16 febbraio 2024** viene corrisposto un importo **una tantum pari ad € 400,00 per ogni livello**, erogata nelle seguenti tranches:

- € 200,00 - 1° maggio 2024
- € 200,00 - 1° maggio 2025

Gli importi sono riparametrati:

- 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 gg.), nonché
- per i lavoratori part time, sulla base **dell'orario effettivo** previsto dal contratto individuale di lavoro.

Agli effetti del calcolo pro-quota:

- **si computano** i periodi di assenza per congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per ammortizzatori sociali;
- **non si computano** i periodi in cui non è stata erogata normale retribuzione.

TRATTAMENTO FISCALE DELL'UNA TANTUM

Il sostituto d'imposta è tenuto ad operare le ritenute fiscali sugli **emolumenti arretrati** secondo il criterio della **tassazione separata**.
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.
L'una tantum contrattuale è tassata separatamente se corrisposta:

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

(Agenzia delle Entrate Risoluzione n. 43 del 16 marzo 2004)

Tale importo può essere erogato attraverso **strumenti di welfare**.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Fringe benefit 2024: esclusione dal reddito imponibile dei lavoratori

16. **Limitatamente al periodo d'imposta 2024**, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, **nonché le somme** erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per **l'affitto della prima casa** ovvero per gli **interessi sul mutuo** relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste **dall'articolo 12**, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Fringe benefit 2024: esclusione dal reddito imponibile dei lavoratori di alcuni valori

Età del figlio	Limite di reddito annuo	Limite di esenzione 2024
inferiore a 24 anni	Inferiore a 4.000,00 euro	2.000,00 euro
Superiore a 24 anni	Inferiore a 2.840,15 euro	

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

PERIODO DI COMPETENZA	RIDUZIONE ALIQUOTA IVS	MASSIMALE MENSILE
Da gennaio a giugno 2022	0,80	Imponibile contributivo del mese < o = 2.692 euro
Da luglio a dicembre 2022	0,80 + 1,20 = 2,00	
Da gennaio a giugno 2023	3,00	Imponibile contributivo del mese < o = 1.923 euro
	2,00	Imponibile contributivo del mese fra 1.923 e 2.692 euro
Da luglio a dicembre 2023	7,00	Imponibile contributivo del mese < o = 1.923 euro
	6,00	Imponibile contributivo del mese fra 1.923 e 2.692 euro
2024	7,00	Imponibile contributivo del mese < o = 1.923 euro
	6,00	Imponibile contributivo del mese fra 1.923 e 2.692 euro

ANNO	NUMERO FIGLI	ETA' DEL FIGLIO PIU' PICCOLO	LIMITI
2024	2 o più	10 anni	Alternativo all'esonero IVS 3.000 euro annui – 250 euro mensili
2024	3 o più	18 anni	3.000 euro annui – 250 euro mensili
2025			
2026			

REDDITO COMPLESSIVO 2023	ALIQUOTA	IMPOSTA PER SCAGLIONE	IMPOSTA TOTALE
da 0 a € 15.000,00	23%	€ 3.450,00	€ 3.450,00
da € 15.000,00 a € 28.000,00	25%	€ 3.250,00	€ 6.700,00
da € 28.000,00 a € 50.000,00	35 %	€ 7.700,00	€ 14.400,00
oltre € 50.000,00	43%	……	…….

REDDITO COMPLESSIVO 2024	ALIQUOTA	IMPOSTA PER SCAGLIONE	IMPOSTA TOTALE
da 0 a € 28.000,00	23%	€ 6.440,00	€ 6.440,00
da € 28.000,00 a € 50.000,00	35 %	€ 7.700,00	€ 14.140,00
oltre € 50.000,00	43%	……	……..

REDDITO COMPLESSIVO 2024	IMPORTO
da 0 a € 15.000,00	€ 1.955,00
da € 15.000,00 a € 28.000,00	1.910 + {1.190 x [(28.000,00 - reddito complessivo): 13.000,00]}
da € 28.000,00 a € 50.000,00	1.910 x [(50.000,00 - reddito complessivo): 22.000,00]
oltre € 50.000,00	€ 0,00

REDDITO ANNUO COMPLESSIVO 2023 E 2024	BONUS ANNUO SPETTANTE
Da € 0 a € 8.174	0
Da € 8.174 a € 15.000	€ 1.200
Da € 15.000 a € 28.000	Differenza fra la somma delle detrazioni elencate e l'imposta lorda; l'importo non può comunque essere superiore a € 1.200
Oltre € 28.000 euro	0

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

REDDITO COMPLESSIVO 2024	IRPEF LORDA	DETRAZIONI DA LAVORO	IMPOSTA NETTA	TRATTAMENTO INTEGRATIVO DEL REDDITO	RISULTATO FISCALE NETTO TOTALE
1.000,00	230,00	1.955,00	0,00	0,00	0,00
5.000,00	1.150,00	1.955,00	0,00	0,00	0,00
8.000,00	1.840,00	1.955,00	0,00	0,00	0,00
8.200,00	1.886,00	1.955,00	0,00	1.200,00	1.200,00
8.400,00	1.932,00	1.955,00	0,00	1.200,00	1.200,00
8.600,00	1.978,00	1.955,00	23,00	1.200,00	1.177,00
8.800,00	2.024,00	1.955,00	69,00	1.200,00	1.131,00
9.000,00	2.070,00	1.955,00	115,00	1.200,00	1.085,00
10.000,00	2.300,00	1.955,00	345,00	1.200,00	780,00
11.000,00	2.530,00	1.955,00	575,00	1.200,00	550,00
12.000,00	2.760,00	1.955,00	805,00	1.200,00	320,00
13.000,00	2.990,00	1.955,00	1.035,00	1.200,00	165,00

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

REDDITO COMPLESSIVO 2024	IRPEF LORDA	DETRAZIONI DA LAVORO	IMPOSTA NETTA	TRATTAMENTO INTEGRATIVO DEL REDDITO	RISULTATO FISCALE NETTO TOTALE
14.000,00	3.220,00	1.955,00	1.265,00	1.200,00	- 140,00
15.000,00	3.450,00	1.955,00	1.495,00	1.200,00	- 370,00
16.000,00	3.680,00	3.008,46	671,54	0,00	- 671,54
17.000,00	3.910,00	2.916,92	993,08	0,00	- 993,08
18.000,00	4.140,00	2.825,38	1.314,62	0,00	- 1.314,62
19.000,00	4.370,00	2.733,85	1.636,15	0,00	- 1.636,15
20.000,00	4.600,00	2.642,31	1.957,69	0,00	- 1.957,69
25.000,00	5.750,00	2.184,62	3.565,68	0,00	- 3.565,68
28.000,00	6.440,00	1.910,00	4.530,00	0,00	- 4.530,00
29.000,00	6.790,00	1.823,18	4.966,82	0,00	- 4.966,82
40.000,00	10.640,00	868,18	9.771,82	0,00	- 9.771,82
49.000,00	13.790,00	86,82	13.703,18	0,00	- 13.703,18
50.000,00	14.140,00	0,00	14.140,00	0,00	- 14.140,00

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Lo smart working secondo il CCNL degli studi professionali

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Legge n. 81/2017 articolo 18

Il lavoro agile è “una **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi cicli e obiettivi, attuata mediante **accordo** tra dipendente e datore di lavoro, finalizzata ad aiutare il lavoratore nel **conciliare i tempi di vita e di lavoro** e, al contempo, a favorire la **crescita della produttività**. La prestazione lavorativa viene 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”.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

CCNL Studi professionali articolo 75

Per lavoro agile si intende la prestazione lavorativa individuale svolta con modalità di esecuzione del rapporto di **lavoro subordinato** stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per **fasi, cicli e obiettivi** e senza precisi **vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene 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.

Per quanto sopra, non muta la natura del rapporto di lavoro: a titolo meramente esplicativo e non esaustivo, **non mutano** pertanto gli **obblighi, i doveri, i diritti** posti individualmente in capo al Lavoratore e al datore di lavoro dalle norme di legge, di contratto collettivo, nonché tutte le disposizioni e i regolamenti posti in essere dal datore di lavoro né le **mansioni contrattualmente previste**, che il lavoratore ordinariamente svolge all'interno del luogo di lavoro.

Tale modalità di effettuazione della prestazione, per effetto della normativa vigente, deve esser formalizzata volontariamente in **apposito accordo** tra le parti

Articolo 76

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 c.c.n.l. 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.

Articolo 77

Come previsto dall'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017, dovranno avere **priorità** le richieste di lavoro agile formulate dalle **lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità** previsto dall'articolo 16 del D.Lgs. n. 151/2001, ovvero, dal dipendente con **familiari in condizioni di disabilità** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/1992 o titolare dei medesimi benefici, ovvero, **i genitori di minori di 8 anni di età**. Si potranno riconoscere, dandone evidenza e diffusione tra tutti i dipendenti, **altre categorie aventi accesso prioritario** al lavoro agile, in quanto contraddistinte da specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro anche attraverso il confronto con le rappresentanze sindacali ove costituite, e/o con le OO.SS. territoriali.

Articolo 78

Il lavoro agile comporta la possibilità di svolgere la prestazione in **luoghi diversi** dalla sede di lavoro e/o dai locali aziendali o dello studio professionale, purché questi abbiano caratteristiche tali da consentire la **regolare esecuzione della prestazione** in condizioni di **sicurezza e riservatezza** anche con specifico riferimento al **trattamento dei dati** e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali. Tali caratteristiche possono essere specificate nell'accordo individuale.

Le giornate di lavoro agile devono essere **preventivamente concordate** tra datore di lavoro e lavoratore, attraverso specifica programmazione la cui cadenza, annuale, mensile o settimanale, è disciplinata all'interno dell'accordo individuale. Salva diversa previsione all'interno di quest'ultimo, le giornate di lavoro agile non fruite durante una settimana non potranno essere utilizzate nel corso delle settimane successive. L'accordo individuale può prevedere giornate di lavoro in presenza presso i locali aziendali o dello studio professionale e giornate in lavoro agile. I relativi periodi dovranno essere indicati nell'accordo individuale.

Le giornate di lavoro agile non potranno essere fruite in misura frazionata ma soltanto **per intero**.

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.

Articolo 79

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.

Articolo 80
Durante le giornate di lavoro "Agili" dovranno essere rispettati i tempi di **riposo giornaliero** (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore e massimo 6 ore di attività lavorativa continuativa) e **settimanale** (ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno **24 ore consecutive**, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero) previsti dalla legge e dal c.c.n.l. di riferimento.

Articolo 81
Nelle giornate di lavoro agile il lavoratore ha il **diritto a disconnettersi** dalle strumentazioni di lavoro durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale in cui non è previsto lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Articolo 82

La prestazione all'esterno del luogo di lavoro contrattualmente stabilito e/o dai locali aziendali o dello studio professionale viene svolta, salvo diverso accordo tra le parti, tramite **l'utilizzo delle strumentazioni fornite dal datore di lavoro** (Personal computer, smartphone, etc.), che ne assicura la conformità, la sicurezza ed il buon funzionamento e la manutenzione ordinaria e straordinaria. Il lavoratore è tenuto ad avere cura delle strumentazioni fornite e ad avvisare il datore di lavoro di qualsiasi malfunzionamento. Qualora il malfunzionamento incida sulla possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in tempi ragionevoli, il lavoratore e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali/in studio. Le **spese di manutenzione e di sostituzione** della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

Articolo 83

Il lavoratore agile ha diritto ad un **trattamento economico non inferiore** a quello che gli è ordinariamente applicato, derivante anche da contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

All'interno dell'accordo individuale potranno essere riconosciuti anche **in modo forfettario il rimborso spese** riferito all'espletamento del lavoro in modalità agile per spese sostenute dal lavoratore (es, elettricità, riscaldamento, ADSL, affitto spazi coworking ecc.).

Articolo 84

Durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità "Agile", è confermato il **potere direttivo** del datore di lavoro e il vincolo dei doveri propri del Lavoratore di cui all'art. 2104 e ss. del Codice Civile (**Diligenza, Obbedienza, Fedeltà e Riservatezza**). Viene altresì confermato il **potere disciplinare e di controllo** del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali/dello studio o del luogo di lavoro contrattualmente stabilito, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché dal c.c.n.l. e dalla disciplina in materia di **Privacy**.

Articolo 85

Il datore di lavoro e il lavoratore si impegnano a garantire il **rispetto delle discipline di salute e sicurezza.** Il lavoratore si impegna a cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per l'esecuzione della prestazione al di fuori della sede di lavoro contrattualmente stabilita, dei locali aziendali/dello studio secondo le disposizioni previste dal Protocollo nazionale sul lavoro agile (Accordo interconfederale 7 dicembre 2021).

L'adesione alla modalità di lavoro Agile sarà subordinata agli adempimenti di legge e, tenuto conto della specificità della prestazione lavorativa, **il datore di lavoro garantirà tutte le misure ed azioni dirette a tutelare la salute** nel quadro degli obblighi di legge e di contratto.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in **ambienti idonei**, ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di **riservatezza dei dati trattati.**

Articolo 86

Nello svolgimento della prestazione all'esterno del luogo di lavoro il **lavoratore dovrà tenere conto dei rischi per la riservatezza dei dati** trattati ed evitare condotte che possano comportare la diffusione degli stessi a soggetti terzi.

Nello svolgimento dellll diritto di partecipare alle attività sindacali e alle tti con il pubblico, clienti, riuni(assemblee è garantito secondo i principi previsti dalla tore dovrà mantenere **l'ab**normativa vigente.d evitare che la situazione ambientale possa arrecare disturbo all'attività e alle relazioni.

Articolo 87

La prestazione lavorativa del lavoratore agile sarà valutata, di norma ed in coerenza con il sistema di valutazione condiviso in studio/azienda, sulla base degli **obiettivi concordati**.

Articolo 88
Il diritto di partecipare alle **attività sindacali** e alle assemblee è garantito secondo i principi previsti dalla normativa vigente.

Articolo 87
I lavoratori che effettuano la prestazione in modalità agile hanno diritto alla **formazione** secondo i principi individuati nel Protocollo sul lavoro agile.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Grazie per l’attenzione !

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART