

Il Sole 24 Ore

Confprofessioni e BeProf

[1884][500285] Con l' adesione alla Cadiprof l' Edr non è più necessariol dipendenti di uno studio ...

[1884][500285] Con l' adesione alla **Cadiprof** l' Edr non è più necessariol dipendenti di uno studio professionale, dal momento dell' assunzione, non sono mai stati iscritti alla **Cadiprof** (Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori degli studi professionali). Questo per scelta univoca del datore di lavoro, il quale ha riconosciuto loro in busta paga un Edr (elemento distinto della retribuzione) dell' importo previsto dal contratto collettivo nazionale Studi professionali. Dopo alcuni anni, il datore di lavoro decide di provvedere all' iscrizione alla **Cadiprof** solo per alcuni lavoratori, mantenendo la situazione inalterata per gli altri. L' iscrizione di quei lavoratori alla Cassa di assistenza determina automaticamente il venir meno dell' Edr riconosciuto con continuità fino a quel momento? È corretto trasformare unilateralmente l' Edr in un superminimo assorbibile senza accordo del lavoratore?

L' articolo 13 del Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro) Studi professionali dispone che il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità (e all' assistenza sanitaria integrativa, unificate nel settore) è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, per 14 mensilità, e che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Di conseguenza, qualora il datore di lavoro decida di aderire a **Cadiprof**, viene meno il presupposto per la corresponsione dell' elemento distinto della retribuzione, che potrebbe pertanto essere revocato. Nulla vieta, tuttavia, che il datore di lavoro lo riconosca ugualmente al lavoratore quale trattamento di miglior favore oppure che lo converta in un superminimo. In tal caso, trattandosi di somma erogata ad altro titolo, si ritiene che possa anche perdere il requisito della non assorbibilità previsto dal Ccnl. In tale ultima ipotesi, appare comunque consigliabile sottoscrivere un accordo con il lavoratore per l' erogazione del superminimo, soprattutto qualora lo si voglia espressamente intendere come assorbibile.

