

400

**Euro una tantum**

Questo è l'importo unico per tutti a compensazione del periodo di mancato rinnovo del Ccnl (dal 2018 a febbraio 2024). Erogati in due tranches, a maggio del 2024 e del 2025, possono essere convertiti in welfare

24

**Mesi in più**

Per il rinnovo dei contratti a tempo determinato oltre il limite dei primi 12 mesi. Il Ccnl prevede due causali, che ne estendono la durata, legate a nuovi incarichi dello studio o a fusioni, aggregazioni e trasformazioni in società

215

**Euro di aumento medio**

Previsti per chi è inquadrato nel terzo livello a regime, con la quarta e ultima tranche di aumento erogata a partire dal 1° dicembre 2026. Altre tre tranches scattano da: 1° marzo 2024, 1° ottobre 2024 e 1° ottobre 2025

# 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 tranches: marzo 2024, ottobre 2024, ottobre 2025 e dicembre 2026.

Per i professionisti datori di lavoro aumenta anche la quota di contribuzione alla bilateralità, e

euro in più a dipendente per un totale di 29 euro mensili da versare ai due enti bilaterali: Cadiprof ed Ebipro. La prima eroga l'assistenza sanitaria integrativa e il secondo il welfare per dipendenti e professionisti (rimborsando ad esempio per i primi molte delle spese 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 Cadiprof 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 Cadiprof 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.

**LE INNOVAZIONI**

1

**TRE I LIVELLI****Contrattuali**

Oltre al Ccnl nazionale è prevista una contrattazione di secondo livello regionale e una anche aziendale. In queste sedi le parti possono definire intese sull'orario di lavoro, salute e sicurezza, flessibilità, formazione e attività sindacale. Gli accordi vanno inviati a Ebipro

2

**IL PRATICANTATO****In apprendistato**

Rispetto al contratto del 2015, il nuovo accordo definisce nel dettaglio le modalità per svolgere il praticantato con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. La retribuzione è prevista in percentuale, la durata minima è di sei mesi e la formazione di 300 ore. Per la effettiva attivazione sono necessari protocolli con gli Ordini

3

**L'APPRENDISTATO****In tre tipologie**

Negli studi sono previste tre tipologie di contratti di apprendistato: quello professionalizzante, quello per il diploma e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (nel cui ambito è compreso il tirocinio professionale). Per ogni contratto di apprendistato è prevista una retribuzione in percentuale e non a cottimo. Obbligatoria formazione e tutor. Il ruolo di tutor può essere assunto in automatico da un professionista iscritto all'Ordine

4

**LE NUOVE FIGURE****Da aggiornare**

L'accordo prevede l'inserimento di alcune figure professionali (quali l'assistente di studio odontoiatrico) e istituisce un gruppo di lavoro per seguire l'evoluzione tecnologica e digitale del settore e tenere aggiornata la declaratoria contrattuale

5

**LA MATERNITÀ****Indennizzata al 90%**

Da gennaio 2025 il datore di lavoro deve integrare dall'80 al 90% l'indennità di maternità per l'astensione obbligatoria. Il contratto si allinea alla normativa nazionale in tema di congedi parentali per la nascita e l'adozione di un figlio. Al padre spettano dieci giorni di astensione obbligatoria, retribuiti al 100 per cento