

# Da marzo cambiano le retribuzioni negli studi professionali

Per l'apprendistato di alta formazione per il praticantato previste 300 ore complessive di formazione teorica e pratica

/ Alessandro MORI

Lo scorso [16 febbraio](#) Confprofessioni e le OO.SS. Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs hanno raggiunto l'intesa per il rinnovo del CCNL applicabile ai dipendenti degli studi professionali, scaduto il 31 marzo 2018; la nuova disciplina sarà applicabile per un triennio.

Fanno parte della sfera di applicazione dell'Accordo tutte le attività professionali, anche esercitate in forma associativa, relative a **professioni ordinistiche** e non, e riferite a una delle seguenti aree: economico-amministrativa (consulenti del lavoro, dottori commercialisti ed esperti contabili e revisori contabili), giuridica (avvocati e notai); tecnica (ingegneri, architetti, geometri, geologi e periti); medico-sanitaria e odontoiatrica (medici, dentisti, biologi, veterinari e psicologi); altre attività professionali.

In primo piano ci sono le novità di carattere economico relative all'**incremento** del trattamento retributivo minimo e alla previsione di un'indennità forfetaria *una tantum*.

Quanto ai **minimi retributivi**, le Parti ne hanno previsto un primo aumento dal mese di marzo 2024, con successive ulteriori decorrenze previste per ottobre 2024, ottobre 2025 e dicembre 2026. Di seguito riportiamo i nuovi valori minimi spettanti dal prossimo periodo di paga di **marzo**: liv. Q, 2.281,51 euro; liv. 1, 2.018,99 euro; liv. 2, 1.758,66 euro; liv. 3S, 1.631,29 euro; liv. 3, 1.616,37 euro; liv. 4S, 1.567,44 euro; liv. 4, 1.511,28 euro; liv. 5, 1.406,48 euro. Si ricorda che nei confronti dei lavoratori di livello 1, 2 e 3S cui veniva precedentemente applicato il CCNL Confedertecnica deve avvenire la corresponsione dei seguenti importi a titolo di elemento nazionale di allineamento contrattuale, da considerare a tutti gli effetti contrattuali parte del minimo contrattuale: liv. 1, 42,35 euro; liv. 2, 102,53 euro; liv. 3S, 110,40 euro.

Con riferimento invece all'**una tantum** è stata prevista l'erogazione di 400 euro complessivi (distribuiti come segue: 200 con la retribuzione di maggio 2024 e 200 con quella di maggio 2025) in cifra fissa nei confronti di tutti i lavoratori in forza al 16 febbraio 2024. Tale importo compete *pro quota* in relazione ai mesi interi (o frazioni di mese di durata pari ad almeno 15 giorni) di lavoro svolto con maturazione dell'anzianità di servizio nel corso del periodo di carenza contrattuale compreso tra aprile 2018 e febbraio 2024. Analoga riparametrazione deve avvenire nei confronti dei lavoratori a *part time*, in relazione alla minor durata del loro orario di lavoro. La corresponsione dell'*una tantum* può alternativamente avvenire anche sotto forma di stru-

menti di welfare contrattuale.

Tra le novità di carattere normativo, la principale riguarda senz'altro le disposizioni relative al contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca per il praticantato per l'**accesso alle professioni ordinistiche** ([art. 45](#) comma 1 del DLgs. 15 giugno 2015 n. 81). Tale contratto può essere attivato da un professionista iscritto all'Albo nei confronti di soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che siano in possesso del diploma o titolo abilitante all'accesso al proprio registro praticanti. La durata del rapporto di apprendistato sarà pari alla durata del periodo di praticantato previsto per la singola professione ordinistica per l'accesso all'esame di Stato, e in ogni caso non potrà essere inferiore a 6 mesi. Complessivamente sono 300 le ore minime di formazione teorica e pratica, interna ed esterna, di cui dovrà fruire l'apprendista.

In materia di lavoro a termine sono state previste, in applicazione della delega nei confronti della contrattazione collettiva operata dall'[art. 19](#) comma 1 lettera a) del DLgs. 81/2015, due causali che legittimano l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e compreso entro i 24. Si tratta dell'**incremento temporaneo** dell'attività lavorativa derivante dall'ottenimento di nuovi incarichi professionali di durata (anche per effetto di proroga) eccedente i 12 mesi, e dell'avvio di una nuova attività, anche derivante da aggregazione o fusione, per un periodo iniziale di 36 mesi.

Si segnala poi la nuova stesura dell'[art. 26](#), nella quale le Parti hanno confermato i termini generali di durata massima del **periodo di prova**, salvo prevedere i nuovi seguenti termini applicabili ai contratti di lavoro a tempo determinato di durata inizialmente prevista inferiore a 10 mesi: livelli Q e 1, 60 giorni; livelli 2, 3S e 3, 40 giorni; livelli 4S e 4, 30 giorni (tali durate sono tutte espresse in giorni di calendario).

Realizza un ampliamento delle tutele di maternità l'aumento al **90%** della soglia di integrazione minima dell'indennità di maternità corrisposta dall'INPS che a decorrere dal 1° gennaio 2025 il datore di lavoro dovrà garantire nel corso dell'astensione obbligatoria. Tale percentuale, lo ricordiamo, fa riferimento alla retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento della prestazione.

Sono state aumentate altresì le tutele nei confronti delle donne vittime di violenza di genere, alle quali il nuovo [art. 19-ter](#) dell'Accordo riconosce la possibilità di vedersi prorogare di **ulteriori 90 giorni** il congedo già spettante ex [art. 24](#) del DLgs. 15 giugno 2015 n. 80,

E!

con diritto a indennità pari alla normale retribuzione.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE VIETATA - COPIA RISERVATA A ORDINE DOTTORI ...