



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 04.03.2024.

Oggetto: rinnovo del CCNL Studi Professionali (Consilp) - Principali novità per i datori di lavoro.

Il 16.02.2024 è stato rinnovato il contratto degli studi professionali scaduto a marzo 2018. Varie le novità che sono entrate in vigore il 1 marzo 2024.

Parte economica: gli incrementi vanno da un minimo di 187 € lordi del 5° livello ai 303 € lordi 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.

Aumentata la quota di contribuzione alla bilateralità: 7 € in più a dipendente per un totale di 29 euro mensili da versare ai due enti bilaterali: Cadiprof (assistenza sanitaria integrativa, a breve anche per i familiari dei dipendenti) ed Ebipro (welfare per dipendenti e professionisti, es. rimborso di varie spese per i figli per sport, scuola, istruzione, ecc.).

In linea con la tendenza dei recenti rinnovi contrattuali, il Ccnl punta molto sulla piena adesione alla bilateralità penalizzando chi non aderisce con l'aumento della quota da riconoscere in busta paga al lavoratore a 43 € euro mensili (in luogo del contributo da 29 €) e prevedendo per il datore di rimborsare al dipendente quanto gli sarebbe stato riconosciuto con l'adesione da Cadiprof o Ebipro.

Una tantum di 400 € per la lunga vacanza contrattuale per tutti i livelli, da erogare per metà a maggio 2024 e per l'altra metà a maggio del prossimo anno anche in welfare (non imponibile). Starà al datore la scelta tra erogazione o riconoscimento in welfare (welfare per dipendenti e familiari).

Parte normativa: Il lavoro agile o SW (alternando casa e luogo di lavoro) ed il telelavoro (completamente da casa altro luogo) vengono rivalutati rifacendosi all'accordo del 2021 tra le parti sociali. Demandato all'accordo individuale obbligatorio tra le parti gran parte del contenuto (giornate in presenza o da remoto, recupero di quelle non fruite, ecc.). Priorità nella concessione dello smart working viene data alle neomamme, ai genitori con figli fino a 8 anni e a dipendenti con familiari disabili.

Praticantato anche in apprendistato il nuovo accordo definisce nel dettaglio le modalità per svolgere il praticantato con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, percentualizzando la retribuzione e indicando una durata minima di sei mesi con 300 ore di formazione. Per l'effettiva attivazione sono necessari protocolli con gli Ordini.

Apprendistato. L'apprendistato negli studi è indirizzato su tre tipologie: professionalizzante, apprendistato per il diploma e quello di alta formazione e ricerca (nel cui perimetro 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 dal professionista iscritto all'Ordine.

Declaratorie e innovazione. 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

Maternità. 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.

Contratti a termine. 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.

Periodo di prova nei contratti a termine. La durata del periodo di prova dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata iniziale superiore a 6 mesi ma inferiore a 10 mesi, è la seguente: 60 giorni di calendario, per il I livello e per la qualifica di Quadro; 40 giorni di calendario, per i livelli II, III super e III; 30 giorni di calendario, per i livelli IV super e IV; 20 giorni di calendario, per il V livello. I suddetti limiti si riducono alla metà per i contratti di durata iniziale pari o inferiore a 6 mesi. Viene inoltre specificato che i periodi di ferie, permessi R.O.L. ed ex-festività non sospendono la decorrenza del periodo di prova.

Maturazione progressiva dei ROL. Limitatamente alla vigenza del CCNL 2024-2027, ai lavoratori assunti successivamente al 16.2.2024, i permessi di cui alle lettere A) e B) saranno maturati nella misura del 50% a partire dal 6° mese successivo all'assunzione e nella misura del 75% a partire dal 12° mese dalla data di assunzione fino al 18° mese; nella misura del 100% per i mesi successivi.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp