



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**STUDI PROFESSIONALI DEGLI ODONTOIATRI
MEDICI DENTISTI E STRUTTURE SANITARIE
ODONTOIATRICHE**



Sommario

PARTI STIPULANTI.....	4
SEZIONE I – PARTE GENERALE	
Art. 1 Campo di applicazione	5
Art. 2 Durata	5
SEZIONE II – SISTEMA RELAZIONI SINDACALI	
TITOLO I	
Art. 3 Livello Nazionale	5
Art. 4 Contrattazione di secondo livello	6
Art. 5 Diritti sindacali	7
Art. 6 Rappresentanze sindacali aziendali	7
Art. 7 Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU.....	8
Art. 8 Trattenute sindacali e contributo di assistenza contrattuale	8
TITOLO II	
Art. 9 Welfare aziendale	8
Art. 10 Integrità psico-fisica e salute del lavoratore e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza...9	
TITOLO III – BILATERALITA’	
Art. 11 Fondo di previdenza complementare.....	9
Art. 12 Assistenza sanitaria integrativa	9
Art. 13 Commissione Nazionale per le Pari Opportunità.....	10
Art. 14 Fondo Paritetico Interprofessionale	11
Art. 15 Ente bilaterale Intersettoriale EBAFoS.....	11
Art. 16 Enti Bilaterali Territoriali.....	12
Art. 17 Contribuzione alla bilateralità.....	13
Art. 18 Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale (O.P.I.N.) - EBAFoS	13
SEZIONE III – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	
Art. 19 Costituzione del rapporto di lavoro	15
Art. 20 Contratto a tempo determinato e lavoro in somministrazione	15
Art. 21 Apprendistato	15
Art. 22 Tipologia di contratto di apprendistato.....	16
Art. 23 Durata rapporto contrattuale	16
Art. 24 Limiti di età	16

Art. 25 Proporzione numerica	16
Art. 26 Periodo di prova.....	16
Art. 27 Articolazione dell'orario di lavoro.....	17
Art. 28 Banca ore	17
Art. 29 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	17
Art. 30 Lavoro straordinario	18
Art. 31 Lavoro notturno	18
Art. 32 Lavoro festivo.....	18
Art. 33 Riposi settimanali, festività e riposi retribuiti.....	19
Art. 34 Permessi retribuiti ROL	19
Art. 35 Permessi per decesso e grave infermità	19
Art. 36 Congedi per gravi motivi familiari.....	20
Art. 37 Congedi e permessi per handicap.....	21
Art. 38 Congedo matrimoniale	21
Art. 39 Congedo per la formazione e lo studio.....	21
Art. 40 Aspettativa	22

TITOLO II

Art. 41 Classificazione del personale	22
---	----

TITOLO III - ANZIANITÀ DI SERVIZIO, SCATTI DI ANZIANITÀ, MANSIONI LAVORATIVE, PASSAGGI DI LIVELLO

Art. 42 Anzianità di servizio e scatti di anzianità	25
Art. 43 - Mansioni lavorative	26
Art. 44 - Passaggi di livello	26

TITOLO IV

Art. 45 - Retribuzione.....	27
Art. 46 - Tipologie di retribuzione.....	27
Art. 47 - Retribuzione mensile, giornaliera e oraria	27
Art. 48 - Paga base nazionale.....	27
Art. 49 - Assorbimenti.....	28
Art. 50 - Indennità di cassa e maneggio di denaro	28
Art. 51 - Tredicesima mensilità	28
Art. 52 - Quattordicesima mensilità	28

TITOLO V - FERIE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

Art. 53 - Ferie	29
Art. 54 - Assenze	29

Art. 55 - Malattia e infortuni.....	29
Art. 56 - Obblighi del lavoratore	30
Art. 57 - Periodo di comporto.....	30
Art. 58 - Trattamento economico di malattia.....	31
Art. 59 - Infortunio	32
Art. 60 - Aspettativa non retribuita per malattia.....	32
TITOLO VI – TRASFERTE E TRASFERIMENTI	
Art. 61 - Trasferte.....	32
Art. 62 - Trasferimenti	33
TITOLO VII – NORME DISCIPLINARI	
Art. 63 - Provvedimenti disciplinari	33
TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 64 - Preavviso.....	35
Art. 65 - Trattamento di fine rapporto	36
SEZIONE IV	
Art. 66 - Rete di impresa	37
SEZIONE V	
Art. 67 - Responsabilità civili e penali	37
Art. 68 - Normativa sui procedimenti penali	37
SEZIONE VI	
Art. 69 - Esclusività di stampa.....	38
Art. 70 - Deposito.....	38
FIRMA DELLE PARTI	39

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE STUDI PROFESSIONALI DEGLI ODONTOIATRI MEDICI DENTISTI E STRUTTURE SANITARIE ODONTOIATRICHE

Verbale di stipula

Il giorno 25/07/2024 presso la Sala David Sassoli – Palazzo Valentini Sede Città Metropolitana di Roma Capitale – Via IV Novembre 119a

A.I.O, Associazione Italiana Odontoiatri, rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Gerhard Konrad Seeberger, e una delegazione, che assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

UNAPRI – Unione Autonoma Professionisti Italiani, confederata Unilavoro PMI, rappresentata dai Consiglieri Nazionali Ing. Adriano Paolo Bacchetta e Dott. Mario Vianello, e una delegazione, che assumono la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

E

CIU - Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali - Unionquadri, rappresentata dal Presidente Nazionale Dott.ssa Gabriella Ancora, che assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

Sindacato CLAS, rappresentato dal Segretario Generale Nazionale Sig. Davide Favero e dal Vice Segretario Nazionale Sig.ra Simona Rossi Querin, e una delegazione, che assumono la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

FIRAS – SPP – Federazione Italiana Responsabili e Addetti alla Sicurezza – Servizio di Prevenzione e Protezione, confederata UGL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Anthony Vitali e dal Segretario Nazionale Vicario Dott.ssa Vivietta Anna Bellagamba che assumono la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici.

SEZIONE I - PARTE GENERALE

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente CCNL trova applicazione per tutto il settore libero - professionale e, quindi, si applica a tutti i dipendenti ed addetti occupati e/o impiegati con qualunque forma di rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con contratto a tempo pieno o part-time degli studi professionali degli odontoiatri medici dentisti e strutture sanitarie odontoiatriche. Il presente CCNL si applica anche al personale dipendente che opera in maniera continuativa e prevalente negli studi professionali degli odontoiatri medici dentisti e strutture sanitarie odontoiatriche. Appartengono al suddetto settore a titolo esemplificativo e non esaustivo: direttore sanitario, assistente studio odontoiatrico (ASO), medici odontoiatri, radiologo, tecnico radiologo, addetti alla segreteria, addetti alla contabilità ed amministrazione, igienista dentale, odontotecnico, addetti alle pulizie, addetti al marketing, addetti alla gestione intelligenza artificiale.

Art.2 - Durata

- Il presente Contratto Collettivo entra in vigore il 26/07/2024 e sarà valido fino al 26/07/2027.
- L'attuale modello contrattuale in essere tra le Parti sottoscrittrici del CCNL prevede che la contrattazione collettiva sia di vigenza triennale e che la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale), anch'essa di durata triennale, abbia ad oggetto le materie delegate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.
- Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza dello stesso fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo salvo disdetta da parte delle organizzazioni sindacali stipulanti. La disdetta dovrà essere notificata a mezzo raccomandata A/R o Pec a tutte le organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il presente CCNL almeno dodici mesi prima del termine finale di durata.
- La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza. Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo la presentazione della piattaforma, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale; in caso di prolungamento delle trattative oltre i 120 giorni dalla scadenza, ai lavoratori sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

SEZIONE II – SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I

Art.3 – Livello Nazionale

1. Le parti del presente contratto si impegnano a far rispettare, in relazione alla propria sfera di applicazione ed ai propri scritti, per il periodo di validità previsto, il contratto stesso e le norme stipulate in base ai criteri stabiliti anche in relazione alla contrattazione di secondo livello.
2. L'applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione all'Organizzazione datoriale firmataria del presente CCNL.
3. Con il presente CCNL le parti firmatarie vogliono perseguire un moderno sistema di contrattazione che possa garantire una maggiore tutela dei lavoratori impiegati in un settore che richiede particolari competenze e specializzazioni. Le parti ritengono indispensabile una contrattazione specifica in grado di favorire politiche attive di flessibilità, erogazioni salariali legate ad incrementi delle competenze

professionali, produttività ed efficienza organizzativa, costante tutela della sicurezza sul lavoro attraverso specifica formazione.

4. Il contratto collettivo nazionale avrà durata triennale sia la parte normativa che la parte retributiva.

Art.4 – Contrattazione di secondo livello

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale che deve svolgere un ruolo centrale di direzione, vogliono valorizzare la contrattazione decentrata di secondo livello di tipo territoriale o aziendale attraverso lo strumento della delega di specifiche materie che riguardano la gestione del rapporto di lavoro.

2. La contrattazione di secondo livello o territoriale potrà essere avviata in condizione di normale attività aziendale integrando il CCNL di riferimento per adattarsi il più possibile alle esigenze di un'azienda o di più aziende di una determinata area territoriale da un lato e dei lavoratori dall'altro ovvero in momenti di crisi aziendali per il perseguimento di finalità temporanee derogando la legge e il CCNL di riferimento.

La contrattazione di secondo livello è divisa in:

1. **Contrattazione aziendale** che riguarda le singole imprese e coinvolge il datore di lavoro ed i sindacati dei lavoratori per integrare o derogare il CCNL di riferimento con voci che riguardano: la retribuzione, orario di lavoro, procedimento disciplinare.
2. **Contrattazione territoriale** che coinvolge le organizzazioni sindacali presenti in un determinato territorio e con riguardo alla singola azienda e potrà riguardare: la retribuzione, orario di lavoro, condizioni di lavoro, ambiente di lavoro, formazione e sicurezza.

Alla contrattazione di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di Legge vigente.

3. Le organizzazioni sindacali vogliono realizzare un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, aziendale, della bilateralità e della partecipazione per migliorare le condizioni dei lavoratori sia in termini economici che in termini di sicurezza e formazione.

4. In particolare, data la specificità del settore rappresentato, le organizzazioni sindacali individuano nella bilateralità l'ambito privilegiato di aggregazione nel quale promuovere in favore dei propri lavoratori azioni positive in materia di welfare, adeguamento delle competenze, produttività e nuove forme di sostegno al reddito fino ad oggi prerogativa esclusiva delle grandi aziende.

5. L'Ente Bilaterale EBAFoS individuato come ente bilaterale esclusivo dalle parti firmatarie avrà il ruolo di promuovere e mettere in atto politiche per l'integrazione lavorativa di soggetti provenienti da contesti lavorativi differenti; l'incontro tra domanda e offerta di lavoro per consentire ai beneficiari l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro dipendente continuativi e stabili nel tempo; il sostegno ai lavoratori nella costruzione o ricostruzione della propria identità professionale anche attraverso specifiche azioni formative che favoriscano l'acquisizione o il potenziamento delle competenze.

6. Le parti del presente contratto si impegnano a far rispettare, in relazione alla propria sfera di applicazione ed ai propri scritti, per il periodo di validità previsto, il contratto stesso e le norme stipulate.

7. Per tutto ciò che non è previsto nel presente contratto si applicano le disposizioni di Legge vigenti in materia.

Art. 5 – Diritti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo delle R.S.A.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro, per quanto riguarda i dirigenti di cui al comma 1, lettere a) e b), mentre per i dirigenti eletti in base al punto c) valgono le norme di cui all'art. 18, seconda parte, dell'Accordo Interconfederale 27/07/94.

I Dirigenti Sindacali di cui al punto a) hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni dei rispettivi organi sindacali di appartenenza.

Il licenziamento per giustificativo motivo oggettivo o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere concordato con la rispettiva organizzazione sindacale.

Art. 6 Rappresentanze sindacali aziendali

I lavoratori nominati in base alle norme statutarie dalle rispettive associazioni sindacali che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- n.1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- n.2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- n.4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a un'ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a). A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A..

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Le copie delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'azienda.

Art. 7 - Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU

Analoghe previsioni e diritti saranno riconosciuti ai lavoratori eletti a rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Le modalità di elezione delle RSU sono determinate con apposito Accordo Interconfederale.

Art. 8 – Trattenute sindacali e contributo di assistenza contrattuale

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.

Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda, per 14 mensilità.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alle OO.SS. destinatarie.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore all'azienda che rilascerà apposita ricevuta.

Le parti, al fine di garantire la migliore applicazione del presente CCNL e poter garantire l'adeguatezza complessiva del trattamento normativo-economico a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori, hanno intenzione di istituire l'erogazione di un contributo di assistenza contrattuale per il tramite di un istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge n. 311/1973.

Il contributo di assistenza contrattuale sarà impiegato dalle associazioni sindacali che hanno sottoscritto il presente CCNL per aggiornare ed assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativo del presente CCNL.

Le modalità di riscossione e le misure contributive annuali saranno oggetto di futuri e specifici accordi e regolamento da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto per la sottoscrizione della prevista convenzione.

TITOLO II

Art. 9 – Welfare aziendale

Le parti firmatarie del presente contratto hanno intenzione di incentivare forme e strumenti di welfare aziendale al fine di garantire un progressivo incremento economico per i lavoratori e le lavoratrici impiegate nel rispetto di quanto previsto dal TUIR.

Tanto premesso, le organizzazioni sindacali firmatarie hanno previsto per i datori di lavoro che applicano il presente CCNL di garantire ai propri dipendenti a partire dal 1° luglio di ogni anno strumenti di welfare aziendale che consistono nelle seguenti erogazioni di beni o servizi:

- a) per l'anno 2024 l'assegnazione di strumenti di welfare aziendale per un valore pari a **100 euro all'anno**, da utilizzare, anche mediante buoni welfare, per beni e servizi (a titolo esemplificativo non esaustivo dai servizi educativi o ricreativi, come i viaggi, a quelli per l'assistenza dei familiari, ai fringe benefit, e così via).
- b) per l'anno 2025 l'assegnazione di strumenti di welfare aziendale per un valore pari a **150 euro all'anno**, da utilizzare, anche mediante buoni welfare, per beni e servizi (a titolo esemplificativo non esaustivo dai servizi educativi o ricreativi, come i viaggi, a quelli per l'assistenza dei familiari, ai fringe benefit, e così via).

- c) per l'anno 2026 l'assegnazione di strumenti di welfare aziendale per un valore pari a **200 euro all'anno**, da utilizzare, anche mediante buoni welfare, per beni e servizi (a titolo esemplificativo non esaustivo dai servizi educativi o ricreativi, come i viaggi, a quelli per l'assistenza dei familiari, ai fringe benefit, e così via).

I lavoratori possono utilizzare i valori assegnati annualmente per la fruizione dei beni e servizi di welfare entro e non oltre il **30 giugno dell'anno successivo**.

I servizi di welfare sono previsti per i seguenti lavoratori:

- chi ha un **contratto a tempo indeterminato** e, tra questi, tutti coloro che hanno un contratto attivo al 1° giugno dell'anno di riferimento con assunzione da almeno un anno, a patto che non siano in aspettativa retribuita o indennizzata.;
- chi ha un **contratto a tempo determinato** purché abbia maturato almeno 12 mesi consecutivi di anzianità di servizio;
- **gli apprendisti**.

Art.10 - Integrità psico-fisica e salute del lavoratore e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

1. Le parti stipulanti del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.
2. Il datore di lavoro s'impegna a fornire puntualmente ai lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.lgs. n. 81/2008, facendo primario riferimento alle specifiche indicazioni di buona prassi elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene" dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (EBAFoS).
3. Negli studi professionali degli odontoiatri e medici dentisti e strutture sanitarie odontoiatriche con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Agli RLS sono applicate le tutele previste dalla Legge 300/70.
4. La formazione del RLS dovrà essere conforme ai contenuti minimi di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e secondo quanto stabilito dal presente CCNL. I costi per la formazione del RLS, e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.
5. Le Parti, a partire dalle prescrizioni dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 stabiliscono che la formazione di base degli RLS e RLST, nonché i relativi aggiornamenti, fatte salve eventuali successive diverse disposizioni normative, possono essere erogati anche in modalità FAD/e-learning, anche attraverso l'Organismo Paritetico Intersettoriale EBAFoS e/o i suoi OPT.
6. Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

TITOLO III – BILATERALITA'

Art. 11 - Fondo di previdenza complementare

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che analizzi la fattibilità per l'attivazione di un Fondo chiuso di settore per la previdenza integrativa, che tenga conto delle specificità intrinseche del settore. Si concorda di attribuire pertanto mandato ad EBAFoS per la predisposizione delle procedure di avviamento degli studi di approfondimenti necessari.

Art. 12 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti sociali hanno sottoscritto l'allegato regolamento per l'adesione alla polizza di assistenza sanitaria integrativa e l'accesso ai servizi forniti da UNISALUTE SAN.AR.COM per tutti i lavoratori

(contratto a tempo indeterminato, determinato o apprendisti), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, sono iscritti alla polizza di assistenza sanitaria integrativa UNISALUTE SAN.AR.COM, tutti gli assunti a tempo indeterminato, determinato o apprendistato, sia part time che full time, e per i datori di lavoro è previsto un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a:

- € 250,00 annuali, da corrispondere tra il 1° e il 31 gennaio di ogni anno per contratti full-time;

- € 125,00 annuali, da corrispondere tra il 1° e il 31 gennaio di ogni anno per i contratti part-time;

Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria e devono essere corrisposti ad UNISALUTE per il tramite dell'ente bilaterale EBAFoS (Codice EBA1) con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento attuativo.

Con decorrenza dal mese successivo alla data del 1° gennaio 2025, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 45 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art.47.

Il regolamento può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

Art.13 – Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

Le Parti convengono sulla necessità, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo - donna, di istituire una Commissione Nazionale per favorire interventi che favoriscano parità di opportunità uomo - donna nel lavoro attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

La Commissione Nazionale è composta da 6 membri, pariteticamente designati 3 dalla parte datoriale e 3 dalla parte sindacale.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Alla Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, sono assegnati i seguenti compiti:

- a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, attraverso l'impiego di dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro che saranno richiesti ai datori di lavoro;
- b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale;
- e) individuare e favorire progetti finalizzati a conciliare vita e lavoro;
- f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing o stress lavoro correlato nel sistema delle relazioni di lavoro;
- g) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
- h) Individuare e favorire progetti finalizzati a migliorare le condizioni economiche delle donne in gravidanza e maternità nei primi anni di vita del bambino.

La Commissione si riunisce di norma annualmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente delle parti stipulanti, delibera a maggioranza per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati.

I costi di gestione e funzionamento della Commissione Nazionale sono a carico esclusivo delle parti stipulanti senza alcun onere aggiuntivo per i datori di lavoro.

Art. 14 – Fondo Paritetico Interprofessionale

Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo Paritetico Interprofessionale Fondo Conoscenza.

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Art.15 – Ente bilaterale Intersettoriale EBAFoS

Le Parti firmatarie concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, EBAFoS, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, rivolto a tutti gli addetti ai settori, siano essi lavoratori dipendenti o professionisti.

L'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale attua, promuove, concretizza e valorizza:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro normativo e socio-economico dei vari settori ed aree professionali, sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione agli obiettivi previsti.

B. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulla consistenza/tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e ove richiesto dal Fondo Paritetico Interprofessionale, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C. specifiche convenzioni in materia di formazione continua, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

D. le procedure per attivare - coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale - la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee, nonché le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Fascicolo Elettronico del Lavoratore, di cui al Decreto Legislativo n.150/2015, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

E. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal Fondo Paritetico Interprofessionale o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

F. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

G. lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

H. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie;

I. studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea.

Le parti concordano di demandare all'Ente Bilaterale Nazionale ed Organismo Paritetico Intersettoriale EBAFoS, in collaborazione con le scuole e le accademie delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, il compito di sovraintendere al mantenimento e tracciamento delle competenze e dei requisiti professionali delle figure di cui al CCNL, attraverso la specifica formazione e aggiornamento professionale così come previsti dalla legislazione vigente applicabile, nonché di ogni altra disposizione Europea, recepita a livello nazionale, tenendo conto anche delle indicazioni metodologiche e descrittive in materia di riconoscimento e messa in trasparenza delle competenze, definite dalle normative europee e dall'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni – INAPP.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili ai settori ed aree di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

Art.16 – Enti Bilaterali Territoriali

EBAFoS Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

e) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

EBAFoS Territoriale svolge tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EBAFoS Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

Art.17 – Contribuzione alla bilateralità

Le Parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sulla necessità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le Parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente articolo rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nel presente CCNL in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore. Pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese e datori di lavoro, anche non aderenti al sistema associativo, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli. EBAFoS attraverso l'utilizzo di un unico codice riscossione ovvero EBA1 può gestire diverse tipologie di versamento.

Attraverso un portale dedicato elaborato in collaborazione con l'ente che gestisce i flussi economici legati ai versamenti alla bilateralità è sempre possibile distinguere e ricondurre il/i contributo/i versato/i.

- a) **CONTRIBUTO ALLA BILATERALITÀ:** Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo. Il contributo da versare all'Ente Bilaterale, è stabilito nella misura complessiva di 10,00 euro mensili per 14 mensilità per ogni singolo lavoratore, di cui 8,00 euro mensili a carico dell'azienda e 2,00 euro mensili a carico del singolo dipendente. I predetti valori devono essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione INPS, con causale EBA1 (Ris. 56/E del 11.06.2012 Agenzia delle Entrate).

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera; in caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione.

Le medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi, ove compatibili.

Le prestazioni previste dal sistema di bilateralità rappresentano infatti un diritto contrattuale per il lavoratore, pertanto il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) non assorbibile di importo pari a Euro 25 (venticinque) lordi, corrisposto per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Il pagamento a favore del lavoratore dell'EAR di cui al punto precedente, non esonera comunque l'azienda dall'obbligo di erogare prestazioni sostitutive equivalenti a quelle perse dal lavoratore per effetto della mancata contribuzione all'EBAFoS.

Art.18 - Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale (O.P.I.N.) - EBAFoS

Le parti firmatarie concordano che l'Organismo Paritetico Intersectoriale Nazionale (OPIN), costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale Intersectoriale, costituisce lo strumento al quale le parti affidano i ruoli, compiti e funzioni previsti da D.Lgs. 276/2003 e smi e dal D.Lgs. 81/08 e smi..

L'OPIN promuove lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro, raccoglie ed analizza procedure di buone prassi a fini prevenzionistici, programma la progettazione di piani annuali e pluriennali finalizzati ad elevare il livello qualitativo della prevenzione, la qualità e costanza delle attività formative e la ricerca di azioni di finanziabilità della stessa, anche per mezzo del Fondo Interprofessionale.

L'Organismo è costituito ed operante presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale EBAFoS.

L'OPIN, così come previsto dalla normativa vigente e come demandato dalle Parti, si occupa di:

a) collaborare con Enti ed Organismi sia pubblici che privati operanti nel settore della sicurezza ed igiene del lavoro, organizzando corsi di formazione direttamente e/o in collaborazione con gli enti formativi delle parti sociali costituenti EBAFoS e/o altri istituti pubblici o privati convenzionati e/o aderenti per le aziende di ogni settore merceologico e di ogni dimensione;

b) promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione e/o informazione dei lavoratori ai sensi degli art. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e smi e agli altri soggetti della sicurezza ai vari livelli quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, ASPP, RLS, RLST, lavoratori, responsabili dei lavoratori e coordinatori per la sicurezza nei cantieri;

c) operare all'interno dei singoli settori di riferimento, favorendo la formazione di professionisti qualificati, istruendo le maestranze attraverso la promozione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, sostenendo l'assistenza alle imprese e svolgendo un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle aziende, specialistico per ogni comparto lavorativo, sempre in materia di sicurezza del lavoro;

d) effettuare, attraverso l'ausilio di personale con specifiche e comprovate competenze tecniche, nei luoghi di lavoro sopralluoghi finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6, del D.lgs. n. 81/2008;

e) svolgere attività di assistenza alle imprese aderenti, ovvero associate, nell'individuazione e asseverazione del sistema di gestione della prevenzione adottato dall'azienda atto a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

f) individuare e formare soggetti destinati alla funzione di Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza (RLST), di cui le aziende ed i lavoratori possono avvalersi se non si procede alla elezione e designazione dei RLS (art. 48, comma 6, D.lgs. n. 81/2008);

g) svolgere la funzione di organismo di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione, formazione ai sensi dei vigenti CCNL e Contratti Territoriali ai sensi dell'art. 51, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008.

h) offrire la propria collaborazione per la verifica dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL). Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un obiettivo che va perseguito attraverso un processo continuo e strategico di grande rispetto e interesse da parte di tutte le organizzazioni. L'asseverazione rilasciata dall'OPIN prevede la collaborazione con soggetti specializzati e operanti nel settore salute e sicurezza sul lavoro, quali Auditor e Responsabili del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro – RSGSL, anche direttamente formati dall'OPIN.

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di OPIN, si rinvia ad apposito Regolamento.

L'OPIN promuove la costituzione di Organismi Paritetici Territoriali (OPT) e di commissioni specifiche sulla sicurezza per comparto e/o settore merceologico.

L'OPIN coordina e monitora costantemente gli OPT e le commissioni sulla sicurezza intersettoriali, assicura l'asseverazione delle politiche nazionali, la qualità delle consulenze ed assistenza erogata ai

datori di lavoro e della formazione erogata ai prestatori di lavoro. Definisce a livello nazionale ed a livello territoriale le specifiche procedure e tecnicismi per l'erogazione di formazione anche in modalità e-learning e/o FAD, nel rispetto delle norme di legge e di prassi.

SEZIONE III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art.19 – Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata nel rispetto delle leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto e deve contenere quanto previsto dal D.Lgs. n. 104/2022 e dal D.L. n.48/2023 ed in particolare:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la tipologia e durata del rapporto;
- 3) la durata del periodo di prova;
- 4) la qualifica di inquadramento;
- 5) il livello di inquadramento;
- 6) la tipologia contrattuale;
- 7) il trattamento economico;
- 8) la sede di assegnazione;
- 9) l'orario di lavoro e le ferie;
- 10) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

Art. 20 – Contratto a tempo determinato e lavoro in somministrazione

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato o lavoro in somministrazione non potranno superare il 50% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato e somministrazione per cinque lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino più di quindici e fino a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per dieci lavoratori.

Art.21– Apprendistato

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del D.lgs. 15 Giugno 2015 n° 81 nonché del D.lgs. 24 Settembre 2016 n° 185, che hanno riformato l'intero istituto, riconoscono in tale contratto uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

La formazione e il piano formativo dovrà essere redatto tenendo in considerazione quanto previsto dal DPCM del 3 marzo 2022.

Art. 22 - Tipologia di contratto di apprendistato

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto - dovere di istruzione e formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- Contratto di apprendistato professionalizzante;
- Contratto di apprendistato per la formazione e ricerca.

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e per l'assunzione potrà essere utilizzato il modello predisposto contenente il progetto formativo individuale.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art.23 - Durata rapporto contrattuale

Il contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'articolo 43, co.8, D.Lgs. 15-6-2015, n. 81, potrà essere articolato attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Art.24 - Limiti di età

Le parti convengono che, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni (salvo diverse disposizioni normative), ovvero a partire dal compimento dei 17 anni secondo le disposizioni previste dalla vigente normativa.

Art.25 - Proporzione numerica

Considerato che la Legge n. 196/1997 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le Parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nel proprio studio non può superare il 100 % dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso lo studio stesso.

Art. 26 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri e Primo Livello 6 mesi
- Secondo e Terzo Livello 90 giorni
- Quarto e Quinto Livello 60 giorni
- Sesto Livello 45 giorni

I giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Art.27 – Articolazione dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, ovvero il tempo previsto per il cambio vestiario.

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifici accordi territoriali o aziendali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL oltre le 48 ore settimanali.

In materia di orario di lavoro, possono essere sottoscritti accordi aziendali o territoriali finalizzati ad una differente regolamentazione.

Inoltre, l'azienda potrà istituire la banca ore come previsto dall'art. 28 del presente contratto collettivo nazionale.

Art.28 – Banca ore

Le parti hanno deciso di istituire la banca ore che l'azienda, previa comunicazione alle RSA presenti in azienda o alle OO.SS territoriali, potrà avviare anche senza accordi di secondo livello.

Ai lavoratori a cui si applica la banca ore, a fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro nel limite delle 50% delle ore da recuperare che verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Il limite massimo di ore che potrà essere contabilizzato nella banca ore è pari al 50% delle ore complessive previste per le ore di straordinario annuo.

Art.29 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa che dovranno essere espressamente motivate l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.

Art.30 Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- a) lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41^a alla 48^a ora settimanale) 10%;
- b) lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48^a ora settimanale) 15%;
- c) lavoro straordinario notturno (dalla 41^a alla 48^a ora settimanale) 25%;
- d) lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48^a ora settimanale) 40%;
- e) lavoro straordinario festivo 30%;
- f) lavoro straordinario festivo notturno 40%.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di Legge vigenti.

Art.31 – Lavoro notturno

Il lavoro notturno è il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00.

Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

Art.32 – Lavoro Festivo

Il lavoro festivo è quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile (Festa della Liberazione);
- e) 1° maggio (Festa del lavoro);

- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1^o novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno retribuite con la maggiorazione del 20%.

Art. 33 - Riposi settimanali, festività e riposi retribuiti

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Il lavoratore che segua specifiche credenze etico-religiose, e solo se le esigenze organizzative lo permettano, può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le Parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi, il lavoratore che nei casi consentiti dalla Legge lavori di domenica godrà, delle percentuali di maggiorazione salariale del 30% nonché del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Qualora una delle festività elencate nell' articolo 32 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore interessato, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 20%.

Art. 34 - Permessi retribuiti ROL

In alternativa al pagamento delle festività sopresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva.

I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 35 - Permessi per decesso e grave infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e lavoratrice hanno diritto a tre giorni all'anno per evento, di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un

soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno considerati assenza ingiustificata. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

Art. 36 Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 60 giorni.

Art.37 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della Legge 104/92, e cioè:

- a) prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
- b) in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS.

Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Dopo il compimento dei tre anni di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

Art. 38 - Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di Legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

Art.39 - Congedo per la formazione e lo studio

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Inoltre il datore di lavoro, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di

studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Il datore di lavoro potrà rifiutare la domanda di permessi per studio esclusivamente per eccezionali ragioni tecniche ed organizzative.

Art.40 - Aspettativa

Il datore di lavoro potrà concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno cinque anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

TITOLO II

Art. 41 Classificazione del personale

Le Parti del presente contratto, disciplinano in maniera dettagliata la classificazione dei diversi profili professionali inerenti tutte le attività di lavoro hanno deciso di inquadrare i lavoratori a cui si applica il presente CCNL in una classificazione basata su livelli in ordine decrescente.

In base a quanto suddetto le Parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle attività intellettuali non ha carattere esaustivo.

QUADRI

In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, iscritti nell'Albo dell'Ordine Professionale di competenza, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza o di elevata responsabilità, in assoluta autonomia operativa e con poteri di discrezionalità decisionale anche nella conduzione e nel coordinamento delle risorse umane ed economiche, prevalentemente in Studi professionali di notevoli dimensioni e strutture professionali odontoiatriche.

Profili esemplificativi:

- 1) Direttore di strutture poli specialistiche;
- 2) Direttore sanitario;
- 3) Direttore amministrativo (Affari generali, Organizzazione interna, Organizzazione sviluppo e marketing);
- 4) Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione autonoma di un determinato comparto dello Studio Professionale o della struttura;
- 5) Responsabile sedi decentrate dello Studio professionale o della struttura.

Lo Studio è tenuto ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori, muniti di diploma di laurea nello specifico settore di competenza dello Studio professionale, iscritti nell'Albo dell'Ordine Professionale di competenza ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche sovrintendono e organizzano le attività degli studi professionali e strutture professionali odontoiatriche, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

- Coordinatore team di laboratorio;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Responsabile e Coordinatore team di segreteria;
- Responsabile assistente alla poltrona che coordina almeno cinque dipendenti;
- Professionista in possesso di specializzazione deputato alla gestione in autonomia esecutiva di un determinato comparto dello studio professionale o di un settore parallelo e sussidiario all'attività espletata dal titolare dello studio;
- Responsabile servizio amministrativo;
- Esperto di sviluppo organizzativo.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello gli igienisti dentali muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di Legge (D.M. Sanità 26/01/88 n. 30; D.M. Sanità 14/09/94 n. 669; D.M. Ministero Università e Ricerca Scientifica e Tecnologica 24/007196). Appartengono inoltre al secondo livello i lavoratori di concetto, muniti di diploma di laurea o di diploma di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello Studio professionale ed in possesso di approfondite conoscenze tecniche e pratiche, che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento, nell'ambito delle direttive ricevute dal Titolare dello Studio professionale e delle strutture professionali odontoiatriche.

Profili esemplificativi:

- a) Operatore Tecnico Sanitario con diploma universitario e/o profilo professionale di cui alta decretazione ministeriale e/o con riconoscimento regionale derivante dalle disposizioni emanate in forza dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 16-02-2011 sulla applicazione dell'art. 4 comma 2, della Legge n. 42/1999 e rientranti nella classe di laurea in professioni sanitarie:
 - o Igienista dentale;
 - o Tecnico sanitario di radiologia medica per immagini;
- b) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- c) Tecnico diagnostico per laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica;
- d) Responsabile assistente alla poltrona che coordina almeno tre dipendenti;
- e) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori che, in possesso di specifiche conoscenze teoriche e pratiche svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

Appartengono allo stesso livello i lavoratori con funzioni di controllo esecutivo sull'attività di altri lavoratori impegnati nell'utilizzo di strumenti e di sistemi informatici.

Profili esemplificativi:

- a) Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO), anche con funzioni di coordinamento dell'attività di altri lavoratori, con esperienza lavorativa almeno triennale nello svolgimento delle mansioni indicate nel profilo professionale relativo al livello quarto;
- b) Coadiutore amministrativo esperto;
- c) Operatore professionale sanitario;
- d) Odontotecnico;
- e) Contabile di concetto;
- f) Segretario di concetto addetto ai rapporti con la clientela;
- g) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello super i lavoratori che eseguono compiti operativi d'ordine con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite. Appartengono al quarto livello super gli assistenti di Studio odontoiatrico che, alle strette dipendenze del Dentista, svolgono mansioni d'ordine che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico-professionali comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- 1) Assistente di studio odontoiatrico (ASO);
- 2) Addetto alla accettazione clienti, registrazione dati;
- 3) Segretario d'ordine;
- 4) Contabile d'ordine;
- 5) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine e attività con autonomia esecutiva, che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecniche e pratiche comunque acquisite.

Profili esemplificativi:

- Assistente di studio odontoiatrico di base privo di anzianità professionale;
- Addetto ad attività di segreteria di base;
- Coadiutore amministrativo di base;
- Addetto ad attività contabili di base;

- Addetto alla gestione degli appuntamenti di base;
- Addetto alla ricezione ed accoglienza dei pazienti di base;
- Assistente all'esecuzione della prestazione di base;
- Addetto al riordino e pulizia delle attrezzature di base;
- Addetto al riordino e pulizia dello studio professionale di base;

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche e comunque ausiliario.

Profili esemplificativi:

- Addetto alle pulizie.
- Fattorino.
- Usciere.
- Custode

Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri CCNL, il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche, anche riferite a scatti di anzianità e/o trattamenti di miglior favore, con un assegno ad personam riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

TITOLO III - ANZIANITÀ DI SERVIZIO, SCATTI DI ANZIANITÀ MANSIONI LAVORATIVE, PASSAGGI DI LIVELLO

Art. 42 - Anzianità di servizio e scatti di anzianità

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione.
2. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.
3. Il lavoratore per l'anzianità di servizio maturata presso lo studio professionale avrà diritto ad 8 (otto) scatti triennali.
4. Gli importi a cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento nel modo seguente:

LIVELLI	IMPORTO IN EURO
QUADRI	31
I	27
II	24
III	23
IV	23
V	21
VI	21

In occasione del nuovo scatto di anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di otto scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di provenienza da altro CCNL, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la retribuzione complessivamente equivalente del lavoratore.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Art. 43 - Mansioni lavorative

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto. In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalenti si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratta di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere eccessivo o complementare.

In tal caso, fermo restando, le mansioni di fatto espletate, al lavoratore spetta l'inquadramento al livello superiore.

2. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione di importo non inferiore alla differenza fra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2°, 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

Art.44 - Passaggi di livello

1. La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

2. Qualora lo stesso percepisca già una retribuzione con un importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore verrà corrisposta la relativa eccedenza sotto forma di assegno ad personam avente titolo e caratteristiche originarie.

3. Resta salvo che la eccedenza di cui al n. 2 non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

TITOLO IV

Art. 45 Retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata
- terzi elementi;
- scatti di anzianità maturati;
- premialità produttiva;
- altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

Art. 46 - Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo precedente nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'Imponibile contributivo a norma di Legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di Legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 47 - Retribuzione Mensile, giornaliera e oraria

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 170.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi diforza maggiore.

Art. 48 - Paga base nazionale

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

	Minimo all'01/01/2024	Minimo all'01/01/2025	Minimo all'01/01/2026
Q	€ 2.345,52	€ 2.373,75	€ 2.409,03
I	€ 2.075,69	€ 2.100,68	€ 2.131,89
II	€ 1.808,11	€ 1.829,87	€ 1.857,06
III	€ 1.677,20	€ 1.697,34	€ 1.722,61
IV	€ 1.661,87	€ 1.681,87	€ 1.706,37
V	€ 1.611,57	€ 1.630,97	€ 1.655,20
VI	€ 1.446,13	€ 1.463,54	€ 1.485,28

Art. 49 – Assorbimenti

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili.

Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione.

Sono assorbibili dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

Art. 50 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 2% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente CCNL.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Art. 51 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 13^a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

Art. 52 – Quattordicesima mensilità

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 14^a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

TITOLO V - FERIE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

Art.53 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
3. Compatibilmente con le esigenze dello studio e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del D.lgs. 66/2003.
4. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.
5. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 47 del presente contratto.
6. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 47 del presente CCNL

Art.54 – Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata al datore di lavoro al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione dello studio e della struttura odontoiatrica.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art. 63.

Art.55 - Malattia e infortuni

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o e - mail, ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, inviando al datore di lavoro, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
3. Ai sensi della Legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto in cui all'art.47 del presente contratto.

Art.56 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di astenersi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, Legge n. 638/83, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in lavoro.

In caso di mancato rientro l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 63 del presente contratto.

Art.57 - Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- 180 giorni di calendario in un anno solare, compresi del periodo di malattia;
- Per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 mesi.

Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per il datore di lavoro l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporta e del trattamento economico.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati il datore di lavoro, ove preceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Art.58 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) Una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'art 74 della L. 23/12/78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art 1, L. 29/02/1980, n. 33.
 - a. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1, 2, L. 29/02/80 n. 33;
- b) Ad una integrazione dell'integrità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - o 100%, per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - o 100%, per i giorni dal quarto al ventesimo;
 - o 100% per i giorni dal ventunesimo in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art 47.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'articolo 80, l'integrazione di cui al punto 1 della lettera B del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista dal precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

1. Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
2. Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
3. Sclerosi multipla o progressiva, documentate da specialisti del SSN;
4. Gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione dell'indennità economica relativa al periodo di malattia il lavoratore è tenuto -ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n.33- a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione

dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Le parti si danno atto che, per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di Legge.

Art.59 – Infortunio

I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme già disciplinate nel presente contratto.

Art. 60 - Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine il datore di lavoro, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza del lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore ai 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

TITOLO VI - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art.61 - Trasferte

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto del datore di lavoro, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari ad Euro 25 (venticinque) giornalieri per trasferte eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di Euro 40 giornalieri per trasferte eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

2. In luogo della diaria di cui al n. 1), il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
3. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico del datore di lavoro.

Art. 62 – Trasferimenti

1. Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.
2. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento;
3. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto del mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti irimborsi o le diarie di cui al n. 3) e 4) fino a 8 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
4. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
5. In caso di trasferimento per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza lavoro nello Studio.

TITOLO VII - NORME DISCIPLINARI

Art. 63 - Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, secondo la loro gravità con:
 - ammonizione verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
 - licenziamento.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre giorni 30 giorni da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi è dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
6. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
8. Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art 7 della L. n. 300/1970.

9. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- Rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- Rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità superiore a quelle indicate nei punti precedenti;
- Multa: vi si incorre per:
 - o inosservanza dell'orario di lavoro;
 - o assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - o negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - o abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
 - o Utilizzo del telefono cellulare nelle ore lavorate e in presenza dei pazienti, senza autorizzazione dei datori di lavoro.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà al datore di lavoro di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni;

- Sospensione, vi si incorre per:
 - o inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
 - o assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
 - o mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
 - o inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dal datore di lavoro, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
 - o presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri;
 - o abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
 - o esecuzione di lavori per proprio conto nello Studio, fuori dell'orario di lavoro;
 - o insubordinazione verso i superiori;
 - o irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
 - o atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendono la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alla successiva lettera e) (licenziamenti).

- Licenziamenti: vi si incorre, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro. In particolare:
 - o assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
 - o assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - o abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza dello studio;
 - o grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad

- ordini;
- o danneggiamento grave al materiale dello studio;
- o inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti dello studio;
- o furto in Studio di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- o trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- o esecuzione di lavori all'interno dello Studio per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- o rissa o vie di fatto nello studio;
- o gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- o manomissioni di scritture o false timbrature di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- o danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza dello studio;
- o concorrenza sleale;
- o grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
- o inosservanza dagli obblighi formativi;
- aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la P.A. fuori dall'orario di lavoro.

In caso di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto al ripristino nel posto di lavoro precedentemente occupato.

In caso di condanna per reato commesso nei confronti del datore di lavoro ciò comporterà la risoluzione ipso iure del lavoratore con gli effetti del licenziamento in tronco.

In caso di licenziamento il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla Legge.

Qualora il licenziamento venga comminato avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 64 – Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
2. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

LIVELLO	ANZIANITÀ DI SERVIZIO FINO A 5 ANNI	ANZIANITÀ DI SERVIZIO OLTRE A 5 ANNI	ANZIANITÀ DI SERVIZIO OLTRE A 10 ANNI
QUADRI	110	140	160
I	100	130	160
II	70	100	130
III	40	50	60

IV	30	40	50
V	30	40	50
VI	25	30	35

3. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.
5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

Art. 65 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art 2120 C.C. e della L. n. 297/1982.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore.

- Minimo tabellare conglobato;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- Tredicesima mensilità;
- Quattordicesima mensilità;
- Assegni ad personam.

Ai sensi dell'art 2120 C.C. e della L. n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio nello Studio, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% dei lavoratori occupati nello studio e/o struttura lavorativa e comunque con un minimo di una unità.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'art 4 della L. n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca al datore di lavoro il verbale di assegnazione ovvero in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire al datore di lavoro il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art 5 del D.lgs. n. 151/2001

(astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della L n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

SEZIONE IV

Art. 66 - Rete di impresa

Le parti sociali hanno intenzione di promuovere la collaborazione tra studi o strutture favorendo il contratto di rete. Le parti riconoscono che attraverso il contratto di rete le strutture o gli studi possono stabilire obiettivi comuni al fine di scambiare know-how o prestazioni professionali e tecnologiche, collaborare nell'ambito delle rispettive imprese ed esercitare in comune attività di impresa.

La rete di imprese può consentire agli studi e alle strutture di superare gli ostacoli derivanti dai limiti dimensionali e raggiungere una massa critica per competere a livello globale, salvaguardando però la propria individualità e professionalità.

La rete di imprese è finalizzata ad incrementare produttività e competitività, condividere conoscenze e competenze sviluppando maggiore potenzialità innovativa, creatività e dinamicità.

Le parti sociali, al fine di incentivare la rete di impresa e così garantire una maggiore occupazione e stabilità dei rapporti di lavoro, riconoscono il legittimo ricorso agli strumenti quali codatorialità o distacco del personale.

SEZIONE V

Art. 67 – Responsabilità civili e penali

Per tutti i lavoratori che sono inquadrati con mansioni di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 68 – Normativa sui procedimenti penali

Il dipendente che viene privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al rinvio a giudizio salvo che le condotte abbiano rilevanza disciplinare.

In caso di procedimento penale, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di condotte disciplinarmente rilevanti, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, esclusivamente dopo la sentenza passata in giudicato.

Nell' ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso il rapporto di lavoro si intenderà, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

SEZIONE VI

Art. 69 - Esclusività di stampa

Il presente CCNL è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

Le Parti stipulanti il presente CCNL rivendicano la proprietà intellettuale del testo contrattuale riservandosi di intraprendere ogni azione necessaria alla tutela dei propri diritti nei confronti di chi opera una riproduzione totale o parziale dello stesso al fine di riproporne i contenuti in altri CCNL.

In caso di controversia sull'interpretazione del CCNL la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alle OO.SS. sottoscrittrici.









Art. 70 – Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente CCNL al C.N.E.L., al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le OO.SS. stipulanti, in Roma il 25/07/2024

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano la Segreteria della Parte firmataria **CIU - Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali** a trasmettere il testo contrattuale al C.N.E.L. e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Denominazione OO.SS.	Rappresentante	Firma
A.I.O	Dott. Gerhard Konrad Seeberger	
UN.A.PR.I Confederata UNILAVORO PMI	Ing. Adriano Paolo Bacchetta (per delega)	
UN.A.PR.I Confederata UNILAVORO PMI	Dott. Mario Vianello (per delega)	
CIU	Dott.ssa Gabriella Ancora	
Sindacato CLAS	Sig. Davide Favero	
Sindacato CLAS	Sig.ra Simona Rossi Querin	
FIRAS-SPP Confederata UGL	Sig. Anthony Vitali	
FIRAS-SPP Confederata UGL	Dott.ssa Vivietta Anna Bellagamba	

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE STUDI PROFESSIONALI
DEGLI ODONTOIATRI MEDICI DENTISTI E STRUTTURE SANITARIE
ODONTOIATRICHE**

© Copyright 2024 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati