

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Studi odontoiatrici e medico dentistici

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza
CIFA, A.I.O. Associazione Italiana Odontoiatri CONFISAL, Fials-CONFISAL	01/03/2017	29/02/2020

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	170	- 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi - 45 ore per lavoratori con mansioni di semplice attesa o custodia

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
RETRIBUTIVI	<p>Primo ingresso Art. 39</p> <p>Sono definiti di 'primo ingresso' i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa o che abbiano un'esperienza inferiore ai 6 mesi nelle attività per le quali vengono impiegati.</p> <p>Al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di inquadrare tali lavoratori al sesto livello per un massimo di 24 mesi. Al termine del suddetto periodo dovrà essere loro garantita una progressione nei livelli superiori in ragione delle competenze acquisite, della formazione loro erogata e della capacità di operare con adeguata autonomia esecutiva.</p> <p>Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra, il datore di lavoro si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data di assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EPAR.</p> <p>La retribuzione di primo ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>
	<p>Regime del reimpiego Art. 40</p> <p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. lavoratori con più di 50 anni di età b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi c. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi d. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego. <p>Il datore di lavoro, nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori, dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori una specifica formazione della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.</p> <p>In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di sotto inquadrare tali lavoratori fino a due livelli inferiori per i primi 12 mesi dalla data di assunzione e di un livello inferiore per i successivi 12 mesi rispetto a quello di effettivo inquadramento.</p> <p>Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale Epar, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore.</p> <p>L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.</p>
	<p>Scatti di anzianità Art. 50</p> <p>Otto scatti triennali: € 30, Quadri; € 26, liv I; € 23, liv. II; € 22 liv IIS; € 22 liv. III; € 20 liv. IV S; € 20 liv. IV; € 20 liv. V.</p>
	<p>Tredicesima Art. 52</p> <p>Una mensilità da corrispondere ogni anno in coincidenza con la vigilia di Natale.</p>
	<p>Premio ferie Art. 53</p> <p>Una mensilità da corrispondere in coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno.</p> <p>E' facoltà del datore di lavoro procedere alla sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriale che abbiano ad oggetto la trasformazione del premio ferie in premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016. In tale ipotesi, i datori di lavoro cesseranno di erogare il suddetto premio ferie all'atto dell'istituzione dei premi di risultato.</p>

Premi aziendali e di risultato Art. 11	<p>Laddove la contrattazione aziendale o territoriale ne preveda l'istituzione, le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. A tal fine, la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi in modo da renderli verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.</p> <p>Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.</p> <p>E' possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.</p> <p>Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.</p> <p>I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione</p>
Indennità di trasferta Art. 88	<p>Al lavoratore in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività del professionista ed ove le stesse sia dislocate nell'ambito della stessa provincia, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una indennità di disagio, riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in 16,00 € per tutti i livelli di inquadramento per trasferte di durata inferiore alle 24 ore, viceversa per le trasferte di durata superiore sarà riconosciuta un'indennità di 32,00 € al giorno o frazione dello stesso.</p>
Trasferimento Art. 89	<p>Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p>Al lavoratore trasferito 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.</p> <p>In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento</p>
Lavoro straordinario Art. 56	<p>Previsti nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.</p> <p>Maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%. <p>Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale 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 compensivo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigente.</p>
Lavoro notturno Art. 57	<p>Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello 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%.</p>
Lavoro festivo Art. 58	<p>Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo. (vedi: 'lavoro straordinario')</p>
Indennità di cassa e maneggio di denaro Art. 49	<p>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 nazionale conglobata.</p> <p>L'indennità è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze</p>
Flessibilità orario contrattuale Art. 55	<p>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 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;</p> <p>In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizioni 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;</p> <p>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 parità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>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.</p> <p>L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di</p>

RETRIBUTIVI		<p>applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EPAR territoriale competente.</p> <p>La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.</p>
	Permessi retribuiti Artt. 63 e 64	<p>In alternativa al pagamento delle festività sopresse, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.</p> <p>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, ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p> <p>Il lavoratore ha inoltre diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.</p>
	Mutamento di mansioni Art. 43	<p>Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati e particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p> <p>Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</p> <p>Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico a lui dovuto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni del mese. 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 non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo.</p>
ASSENZE	Malattia Art. 77 ss.	<p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in un anno.</p> <p>La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva all'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. per i primi tre giorni di malattia, nel limite di sei eventi morbosi all'anno ad un'indennità pari al 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. b. al 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20°; c. al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno.
	Infortunio Art. 84	<p>A copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera.</p> <p>Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.</p> <p>Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.</p> <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</p> <p>Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.</p> <p>Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.</p>
	Ferie Art. 71	26 giorni lavorativi
	Maternità Art. 73	Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.
	Congedo per gravi motivi familiari Art. 65	Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

GESTIONE	Congedo parentale Art. 75	<p>Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, continuativo o frazionato, non eccedente complessivamente i 10 mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:</p> <p>a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p>b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);</p> <p>c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. I medesimi genitori hanno altresì il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite massimo di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.</p>																																								
	Congedo matrimoniale Art. 67	<p>In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.</p>																																								
	Aspettativa Art. 69	<p>L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.</p> <p>L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.</p>																																								
	Periodo di prova Art. 41	<p>a. quadri e primo livello: 180 giorni;</p> <p>b. secondo, terzo livello super e terzo livello: 150 giorni;</p> <p>c. quarto super e quarto livello: 120 giorni;</p> <p>d. quinto livello: 90 giorni;</p> <p>e. sesto livello: 60 giorni.</p> <p>Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>																																								
	Preavviso di licenziamento e dimissioni Art. 111	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello inquadramento</th> <th>Anzianità di servizio fino a 5 anni</th> <th>Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni</th> <th>Anzianità di servizio oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>120</td> <td>135</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>1° livello</td> <td>105</td> <td>120</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>2° livello</td> <td>90</td> <td>105</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>3° livello Super</td> <td>60</td> <td>75</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>3° livello</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>4° livello super</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>4° livello</td> <td>15</td> <td>30</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>5° livello</td> <td>15</td> <td>30</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>6° livello</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni	Quadri	120	135	150	1° livello	105	120	150	2° livello	90	105	120	3° livello Super	60	75	50	3° livello	30	45	50	4° livello super	30	45	40	4° livello	15	30	40	5° livello	15	30	25	6° livello	10	15	20
	Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni																																						
	Quadri	120	135	150																																						
1° livello	105	120	150																																							
2° livello	90	105	120																																							
3° livello Super	60	75	50																																							
3° livello	30	45	50																																							
4° livello super	30	45	40																																							
4° livello	15	30	40																																							
5° livello	15	30	25																																							
6° livello	10	15	20																																							
Apprendistato Art. 115 ss.	<p>a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica</p> <p>Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.</p> <p>La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale. Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EPAR al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.</p> <p>Trattamento economico:</p> <p>a. per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</p> <p>b. per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</p> <p>c. per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;</p>																																									

d. per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

b. Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

La durata del contratto di apprendistato è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo il seguente schema:

Livello di inquadramento

- a. 2° livello 36 mesi
- b. 3° livello super 36 mesi
- c. 3° livello 36 mesi
- d. 4° livello super 36 mesi
- e. 4° livello 36 mesi
- f. 5° livello 24 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione non inferiore alla tabella di seguito indicata:

- a. 2° livello 240 ore
- b. 3° livello super 210 ore
- c. 3° livello 180 ore
- d. 4° livello super 160 ore
- e. 4° livello 120 ore
- f. 5° livello 120 ore

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c. Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale. Tale tipologia di apprendistato non è ammessa per le qualifiche proprie dei livelli 4 e 5.

Trattamento economico:

- a. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- b. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- c. per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- d. per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Discipline comuni:

Malattia:

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso dell'anno al lavoratore non sarà corrisposta alcuna indennità
- b. Per i periodi successivi ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Nel caso di ricovero ospedaliero l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta

	<p>dall'Inps, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.</p> <p>Infortunio: Durante il periodo di infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni dal verificarsi dell'infortunio. L'indennità corrisposta dall'Inail sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 60% per i primi tre giorni; b. 65% dal 4° al 20° giorno; c. 70% dal 21° giorno in poi. <p>Limiti numerici: Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.</p>
<p>Lavoro intermittente Artt. 140 ss.</p>	<p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.</p> <p>. Può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa dell'utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.</p>
<p>Contratto a tempo determinato Art. 145 ss.</p>	<p>La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti non può superare i 36 mesi. Qualora il limite sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite. Oltre il limite dei 36 mesi è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro. Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> <p>Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato; b. I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività o di avvio di una nuova unità produttiva aziendale, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti.</p> <p>La durata del periodo di prova è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.</p>

BILATERALITA'	Contratto a tempo parziale Art. 152 ss.	<p>In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorative o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le suddette maggiorazioni non si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso; b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro; c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale. <p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha inoltre facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto. Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L. Tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale dell'orario di lavoro concordato tra le parti. E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.</p>
	Contratto di somministrazione Art. 139	<p>In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.</p> <p>Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.</p>
	COASCO Contributo Assistenza Contrattuale Art. 19	<p>Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;</p> <p>Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.</p> <p>Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.</p> <p>Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione CIFA o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione CIFA reperibili sul sito internet della stessa.</p>
	Ente bilaterale EPAR Art. 162 ss.	<p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.</p> <p>Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30% è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uopo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.</p> <p>L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.</p> <p>Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.</p>
	Fondo interprofessionale per la formazione continua FonArCom Art. 173	<p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonArCom.</p> <p>Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo Fonarcom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.</p> <p>L'adesione al Fondo Fonarcom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionali, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'Inps.</p> <p>Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale Fonarcom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.</p>
Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria San.Ar.Com. Art. 175	<p>Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL sono iscritti al Fondo San.Ar.Com tutti i lavoratori dipendenti delle aziende che applicheranno il presente CCNL.</p> <p>Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, si rinvia a quanto contenuto nel regolamento del Fondo stesso, reperibile sul sito web delle Parti, nonché su quello dell'Ente bilaterale EPAR.</p> <p>Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle parti costituenti i Fondi e che non verseranno la</p>	

	<p>relativa contribuzione dovuta ai Fondi stessi, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale.</p> <p>Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo San.Ar.Com.</p>
<p>Fondo Welfare Welf.Ar.Com. Art. 176</p>	<p>Il Fondo Welf.Ar.Com promuoverà azioni specifiche finalizzate all'introduzione di forme di Welfare contrattuale nelle PMI.</p> <p>A decorrere dalla data di sottoscrizione potranno aderire al Fondo tutte le aziende che applicheranno il presente CCNL.</p> <p>Per ciò che attiene l'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, si rinvia a quanto contenuto nel regolamento del Fondo stesso, reperibile sul sito web delle Parti, nonché su quello dell'Ente bilaterale EPAR.</p> <p>Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle parti costituenti i Fondi e che non aderiranno al Fondo, non versando la relativa contribuzione, non potranno godere dei servizi erogati dal Fondo.</p> <p>Nell' ipotesi di sottoscrizione di accordi di secondo livello aventi ad oggetto l'introduzione in azienda di specifiche azioni di welfare, l'adesione al Fondo Welf.Ar.Com sarà obbligatoria.</p> <p>Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo Welf.Ar.Com.</p>

TABELLA RETRIBUTIVA

Livello	Pagata Base e Contingenza						
	01/03/2017	01/09/2017	01/03/2018	01/09/2018	01/03/2019	01/09/2019	01/03/2020
Quadri	2.105,08	2.120,87	2.137,84	2.156,01	2.175,41	2.196,08	2.216,94
Primo livello	1.862,86	1.876,83	1.891,85	1.907,93	1.925,10	1.943,39	1.961,85
Secondo livello	1.622,61	1.634,78	1.647,86	1.661,86	1.676,82	1.692,75	1.708,83
Terzo livello Super	1.505,05	1.516,34	1.528,47	1.541,46	1.555,33	1.570,11	1.585,03
Terzo livello	1.491,37	1.502,56	1.514,58	1.527,45	1.541,20	1.555,84	1.570,62
Quarto livello Super	1.446,22	1.457,07	1.468,72	1.481,21	1.494,54	1.508,74	1.523,07
Quarto livello	1.394,41	1.404,87	1.416,11	1.428,14	1.441,00	1.454,69	1.468,51
Quinto livello	1.297,72	1.307,45	1.317,91	1.329,11	1.341,08	1.353,82	1.366,68
Sesto livello	1.134,72	1.143,23	1.152,38	1.162,17	1.172,63	1.183,77	1.195,02

