

**STUDI ODONTOIATRICI (CIU / AIO)****STUDI ODONTOIATRICI (CIU / AIO)**

Contratto collettivo nazionale di lavoro 25.07.2024

VALIDITÀ	dal 26.07.2024	al 26.07.2027
----------	----------------	---------------

<b>PARTI STIPULANTI</b>	<b>SFERA DI APPLICAZIONE</b>
A.I.O, UNAPRI e CIU, Sindacato CLAS, FIRAS - SPP	Studi Professionali degli odontoiatri medici dentisti e strutture sanitarie odontoiatriche

**ELEMENTI RETRIBUTIVI**

LIVELLI	MINIMI <sup>1</sup>			SCATTI (8 triennali)	E.D.R. <sup>2</sup> Dal 01.02.2025	E.A.R. <sup>3</sup>
	01.01.2024	01.01.2025	01.01.2026			
Q	2345,52	2373,75	2409,03	31,00	45,00	25,00
1	2075,69	2100,68	2131,89	27,00	45,00	25,00
2	1808,11	1829,87	1857,06	24,00	45,00	25,00
3	1677,20	1697,34	1722,61	23,00	45,00	25,00
4	1661,87	1681,87	1706,37	23,00	45,00	25,00
5	1611,57	1630,97	1655,20	21,00	45,00	25,00
6	1446,13	1463,54	1485,28	21,00	45,00	25,00

<sup>1</sup> Retribuzione nazionale conglobata mensile.<sup>2</sup> Importo erogato per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto. Le imprese aderenti al sistema dell'assistenza sanitaria integrativa ed in regola con i versamenti, non erogano l'elemento distinto della retribuzione.<sup>3</sup> Importo erogato per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, non erogano l'elemento aggiuntivo della retribuzione. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

<b>DIVISORE ORARIO</b>	<b>DIVISORE GIORNALIERO</b>	<b>NUMERO MENSILITÀ</b>
170	26	14

**ALTRI ELEMENTI ECONOMICI**

<b>WELFARE</b>	<p>Le organizzazioni sindacali firmatarie hanno previsto per i datori di lavoro che applicano il presente CCNL di garantire ai propri dipendenti a partire dal <u>1° luglio di ogni anno</u> strumenti di welfare aziendale che consistono nelle seguenti erogazioni di beni o servizi:</p> <p>a) per l'anno 2024: 100 euro all'anno b) per l'anno 2025: 150 euro all'anno c) per l'anno 2026: 200 euro all'anno</p> <p>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.</p> <p>I servizi di welfare sono previsti per i seguenti lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- chi ha un contratto a tempo determinato purché abbia maturato almeno 12 mesi consecutivi di anzianità di servizio;</li> <li>- gli apprendisti.</li> </ul>
<b>INDENNITÀ DI TRASFERTA</b>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euro 25 giornalieri per trasferte eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore</li> <li>- Euro 40 giornalieri per trasferte eccedenti le 24 ore.</li> </ul> <p>In luogo della diaria, 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.</p>

<b>INDENNITÀ DI CASSA</b>	<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 base nazionale conglobata.</p> <p>L'indennità di cassa 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>
---------------------------	--

### **ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE**

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	40 ore settimanali.
<b>FLESSIBILITÀ / BANCA ORE</b>	<p><b>BANCA ORE:</b> 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.</p> <p>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.</p> <p><b>FLESSIBILITÀ:</b> 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.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, 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.</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>La flessibilità dell'orario di lavoro prevede il lavoro domenicale.</p>
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	<p>Lavoro eseguito dalle ore 22 alle ore 06.</p> <p>Maggiorazione: 15%</p>
<b>LAVORO FESTIVO</b>	<p>Lavoro eseguito nei giorni festivi.</p> <p>Maggiorazione: 20%</p>
<b>LAVORO DOMENICALE</b>	<p>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.</p>
<b>LAVORO NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE</b>	<p>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.</p> <p>Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di Legge vigenti.</p>
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<p>Lavoro eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro.</p> <p>Maggiorazione:</p> <p>a) lavoro straordinario diurno ferial (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale) 10%;  b) lavoro straordinario diurno ferial (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 15%;  c) lavoro straordinario notturno (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale) 25%;  d) lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 40%;  e) lavoro straordinario festivo 30%;  f) lavoro straordinario festivo notturno 40%.</p>
<b>FESTIVITÀ</b>	<p>Sono festivi i giorni considerati tali a norma di legge ed il Santo Patrono.</p> <p>Qualora una delle festività dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore interessato, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore maggiorazione del 20%.</p>
<b>FERIE</b>	<p>Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.</p>

	Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
<b>PERMESSI ED EX FESTIVITÀ</b>	FESTIVITÀ SOPPRESSE: 32 ore annue. ROL: 16 ore annue.

**ASSENZE**

<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario.
<b>PERMESSI /CONGEDI RETRIBUITI</b>	<p><b>PER LUTTO E MALATTIA PARENTI</b> Si applica la normativa legale prevista dalla legge 53/2000 e s.m.i. Il CCNL in vigore prevede quanto segue: - 3 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.</p> <p><b>PER ASSISTENZA A PERSONE DISABILI</b> Si applica la normativa legale prevista dalla legge 104/1992 e dal d.lgs. 151/2001 e s.m.i. Il CCNL in vigore prevede quanto segue: a) prolungamento fino a tre anni del congedo parentale; b) in alternativa al punto precedente, 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.</p> <p><b>PER CURE PER GLI INVALIDI</b> Si applica la normativa legale prevista dal d.lgs. n. 119/2011 e s.m.i.</p> <p><b>PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b> Si applica la normativa legale prevista dal d.lgs. n. 80/2015 art. 24 e s.m.i.</p>
<b>MALATTIA</b>	<p><b>PERIODO DI COMPORTO:</b> - 180 giorni di calendario in un anno solare; - 24 mesi per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica). Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro 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 (24 mesi antecedenti per le malattie di particolare gravità), i limiti massimi previsti per la conservazione del posto, anche in caso di diverse malattie. <u>Tempo determinato:</u> 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.</p> <p><b>TRATTAMENTO ECONOMICO:</b> integrazione dell'integrità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute agli apprendisti. <u>Trattamento carenza dal terzo evento di malattia nell'anno:</u> Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), l'integrazione per il periodo di carenza (primi 3 giorni) viene corrisposta al: - 100% per i primi due eventi di malattia - 66% per il terzo evento - 50% per il quarto evento,</p>

	<p>- cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;</li> <li>2. Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;</li> <li>3. Sclerosi multipla o progressiva, documentate da specialisti del SSN;</li> <li>4. Gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.</li> </ol> <p><u>Festività in malattia</u>: 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.</p>
--	--

#### GESTIONE DEL RAPPORTO

<b>PERIODO DI PROVA</b>	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quadri e Primo Livello 6 mesi</li> <li>- Secondo e Terzo Livello 90 giorni</li> <li>- Quarto e Quinto Livello 60 giorni</li> <li>- Sesto Livello 45 giorni</li> </ul> <p>I giorni indicati devono intendersi di lavoro effettivo.</p>
<b>APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</b>	<p>LIMITI NUMERICI: 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.</p>
<b>SOMMINISTRAZIONE</b>	<p>LIMITI NUMERICI: 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 Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato e somministrazione per 5 lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino più di 15 e fino a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 10 lavoratori.</p> <p>ESCLUSIONE DAI LIMITI Sono esclusi dai limiti quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività,</li> <li>- contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto</li> <li>- contratti conclusi per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione.</li> </ul>
<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<p>Si applica la normativa legale prevista dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Il CCNL in vigore prevede quanto segue:</p> <p>LIMITI NUMERICI: 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 Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato e somministrazione per 5 lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino più di 15 e fino a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 10 lavoratori.</p> <p>ESCLUSIONE DAI LIMITI Sono esclusi dai limiti quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività,</li> <li>- contratti conclusi per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto</li> <li>- contratti conclusi per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione.</li> </ul>

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

<b>PREAVVISO</b>	I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:			
	<b>Livello</b>	<b>Anzianità di servizio fino a 5 anni</b>	<b>Anzianità di servizio oltre a 5 anni</b>	<b>Anzianità di servizio oltre a 10 anni</b>
	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	
<b>TFR</b>	<p>I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.          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.</p> <p>Spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.          La retribuzione annua da prendere a base di calcolo è la seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimo tabellare conglobato;</li> <li>- Aumenti periodici di anzianità;</li> <li>- Superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;</li> <li>- Tredicesima mensilità;</li> <li>- Quattordicesima mensilità;</li> <li>- Assegni ad personam.</li> </ul>			