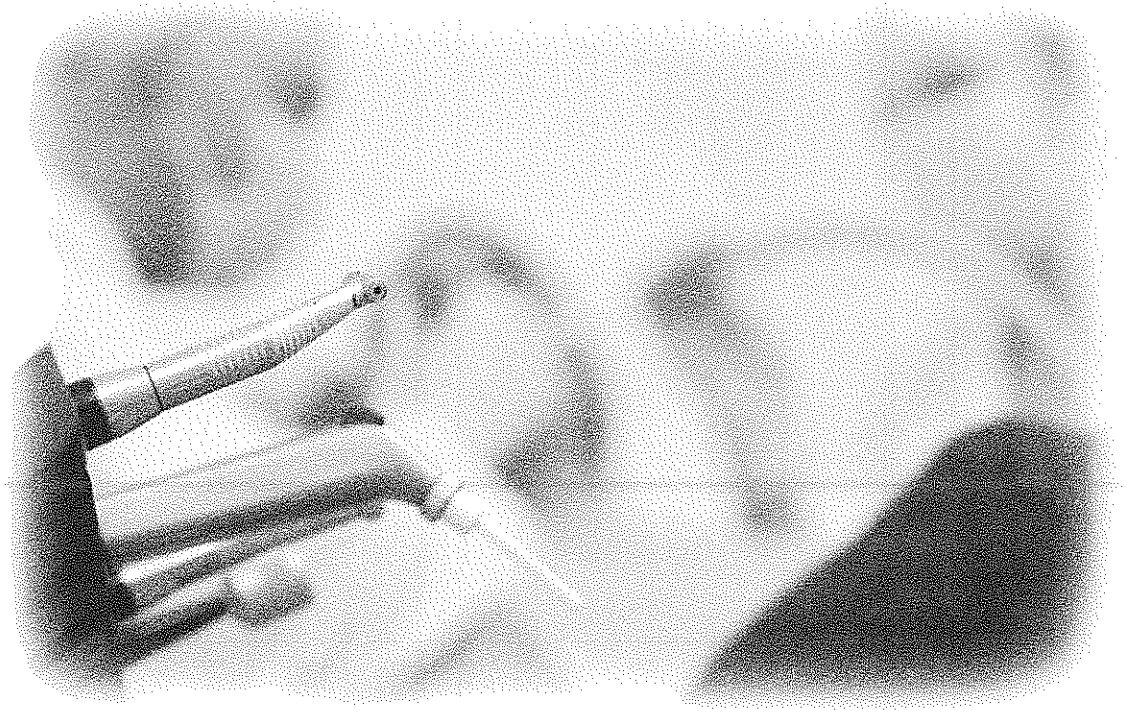


**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA
STUDI ODONTOIATRI**



Testo Ufficiale
Roma, 01 novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti da studi odontoiatri

Il giorno uno, nel mese di novembre dell'anno duemilaquattordici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 Luglio 2014 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

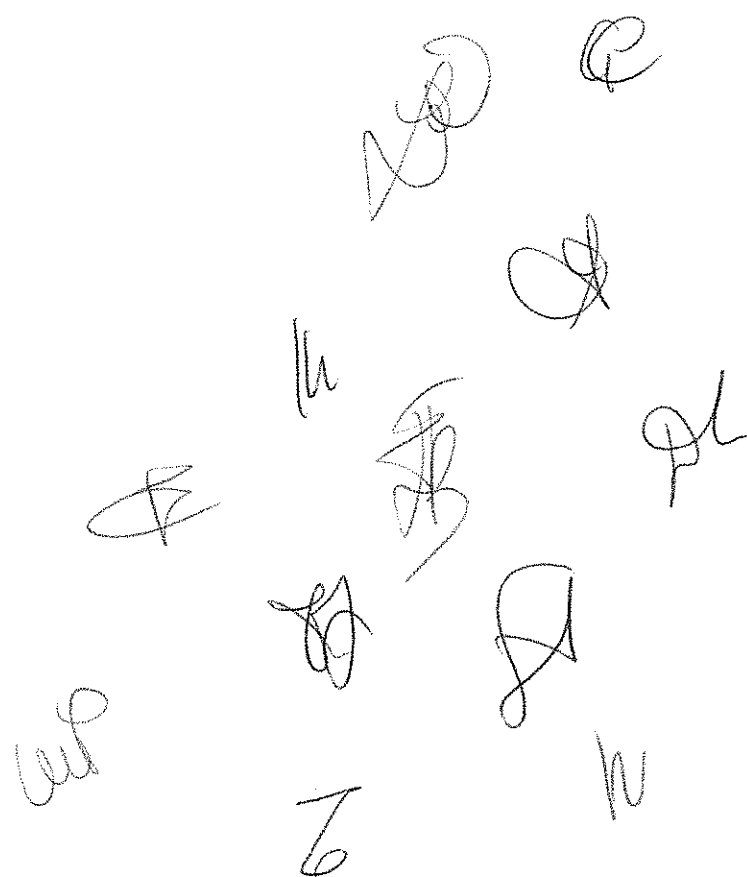
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.



Roma, 01 novembre 2014

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Vice Presidente Vicario
Tommaso Di Fazio



SI-CEL.
Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale
Dario Miccheli



F.N.A.O.P.S. C.G.E.L.
Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute

Il Segretario Generale
Luigi Basile



O.N.A.P.S.
Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente
Salvatore Avanzato



Il Segretario Nazionale
Mario Perri



E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. - A.
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale
Daniele Scalise

Il Vice Presidente Nazionale
Ernesto Bruziches



ES.A.AR.CO.
Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale
Michele Antonio Eramo




Il Direttore Generale
Giovanni Centrella



CEPA-A SANITA'

Il Presidente Nazionale
Emilio Bonometti



S.A.I.
Sistema Aziende Italia
Il Presidente Nazionale
Daniele Gregorio Scalise

A.L.I.M.
Associazione Liberi Imprenditori
Il Presidente Nazionale
Giovanni Giannini

CEPA-A FEDERCOOP
Il Presidente Nazionale
Francesco Murmura

CONFIMPRESA
Il Presidente Nazionale
Diego Giovinazzo

UNI PMI
Il Presidente Nazionale
Armando Tomeo

PMI ITALIA INTERNATIONAL
Il Presidente Nazionale
Tommaso Cerciello

F.E.R.
Federazione Europea Riutilizzatori
Il Presidente Nazionale
Gabriele Cotti

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'far', 'PT', and several other illegible marks.

PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da studi odontoiatrici

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del ES.A.AR.CO. CCNL *per i dipendenti da studi odontoiatrici*.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Art. 1 – Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

Livello	Paga base anno 2015
1°	1.078,64 euro
2°	1.168,70 euro
3°	1.344,94 euro

Art. 2 – Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 3 – Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa

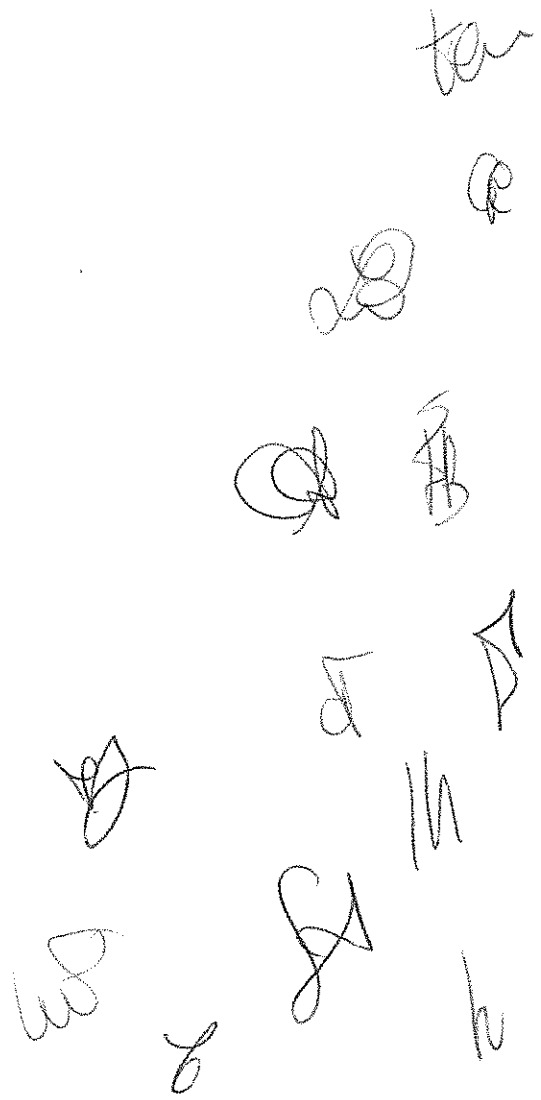
Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 5 – Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto .
Roma 01 novembre 2014

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, roughly triangular pattern on the right side of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names.

STUDI ODONTOIATRICI

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da studi odontoiatrici

01 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1 Novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Testo del c.c.n.l.

Capitolo I PREMESSA

Art. 1 (Quadro generale)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, assume come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo" avviato il 23 luglio 1993 e ne realizza, per quanto di competenza, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

Il settore odontoiatrico, ha visto una notevole applicazione dell'uso della tecnologia soprattutto negli ultimi anni.

Tale evoluzione ha richiesto e richiede necessariamente anche un adeguamento professionale non solo da parte degli odontoiatri, ma soprattutto dei loro dipendenti.

Nasce, quindi, la necessità di avere un comparto che sia regolamentato in modo autonomo al fine di aumentare la naturale evoluzione di questo particolare settore.

Art. 2 (Finalità del contratto collettivo nazionale)

La natura del comparto odontoiatrico rende evidente come in Italia questo settore delle libere professioni manca di una sua particolare regolamentazione contrattuale il più possibile affine alle esigenze ed alle aspettative reali sia dei dentisti che dei dipendenti da tali studi professionali.

Le difficoltà oggettive a cui gli studi odontoiatrici devono rispondere sono molteplici e vanno ricercate, da un lato, proprio nella natura stessa della complessiva attività odontoiatrica che viene offerta e dall'altro dalla figura centrale dell'assistente di studio, che nella maggioranza dei casi è una figura che viene "coltivata" dall'odontoiatra affinché possa al meglio rispondere alle esigenze del professionista e dei pazienti.

Le parti sociali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale, convengono sulla necessità di un nuovo impianto contrattuale che sappia contenere le prerogative del "quadro generale" e sull'obiettivo fondamentale costituito dal mantenimento, nel tempo, delle prestazioni erogate in materia di efficienza e qualità del servizio.

Le parti sociali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro convengono sul fatto che tale strumento contrattuale è scritto secondo principi di buona fede, di trasparenza nei rapporti, di responsabilità reciproca e di chiarezza del complesso dei diritti e dei doveri delle parti stipulanti; riconoscendo che esistono valori di riferimento comuni, ovviamente nella diversità della loro rispettiva natura e di ruoli istituzionali, che comunque si intendono valorizzare e rispettare.

Art. 3 (Rapporti di relazioni sindacali a livello nazionale)

Le parti sociali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sono convinte dell'utilità di regolamentare nel modo ottimale i rapporti di dipendenza, attraverso relazioni sindacali che si basino sempre su un alto profilo di conoscenza e di comprensione degli scenari dinamici che regolano il particolare settore del comparto.

Le parti sociali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale, condividono l'impegno di confrontarsi con i cambiamenti e con le regolamentazioni europee di vario ordine e livello, al fine di garantire ai beneficiari delle prestazioni una maggiore qualità del servizio.

Le parti quindi, auspicano che le future relazioni sindacali siano improntate alla comprensione delle rispettive esigenze, confermando l'intendimento di rimuovere ogni ostacolo che si frapponga al necessario sviluppo del settore attraverso una politica di conoscenza e di interventi anche congiunti.

In tale prospettiva nasce l'esigenza di una corretta e realistica visione del ruolo del comparto odontoiatrico e della individuazione delle problematiche che lo riguardano.

Le parti convengono sulla opportunità dell'attivazione di tutti gli strumenti contrattuali allo scopo di fornire adeguate e tempestive risposte alle succitate esigenze del settore che consentano il naturale evolversi del rapporto di lavoro.

Tra gli elementi posti in essere, la formazione professionale assume concretamente un ruolo preminente in virtù della singolare prestazione erogata dai soggetti beneficiari del presente contratto; tenendo, oltremodo, realisticamente conto della particolare realtà degli studi odontoiatrici che operano sul territorio nazionale.

Le parti, sottoscrittrici del presente contratto, intendono sottolineare:

- l'importanza della trasparenza dei rapporti tra le parti, rafforzando il sistema delle relazioni sindacali;
- l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale come unico momento qualificante in termini di crescita professionale per meglio affrontare le naturali sfide a cui è sottoposto l'impiego privato; anche attraverso la costituzione dell'Ente bilaterale;
- l'importanza della prevenzione dei conflitti, attraverso un processo di raffreddamento, atto a garantire i principi fondamentali dei diritti e dei doveri eliminando quei processi discriminatori di qualsiasi natura;
- l'importanza della stabilità del posto di lavoro che trova garanzia nella solidità strutturale e di efficienza nei servizi erogati; nonché la garanzia dei livelli professionali e delle competenze acquisite nel tempo;
- l'importanza di regolamentare fortemente ogni abuso di forme di lavoro precario.

Osservatorio nazionale

Le parti, firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, si danno atto di costituire l'Osservatorio nazionale paritetico che avrà compiti di monitoraggio e analisi, mediante appositi incontri a carattere quadrimestrale su materie quali:

- la dinamica occupazionale;
- l'apprendistato;
- contratti di formazione-lavoro;

- l'occupazione femminile;
 - l'innovazione tecnologica e relative ricadute occupazionali;
 - analisi di studi di settore delle leggi esistenti ed eventuali proposte di modifica in attuazione delle direttive europee;- dei responsabili per la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Affrontare e definire materie di:
- previdenza e assistenza complementare;
 - formazione e riqualificazione del personale;
 - figure professionali non previste nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro, a seguito di processi di innovazione.

Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 4
(Relazioni sindacali a livello territoriale)

Le parti concordano di assegnare alle rispettive strutture territoriali la gestione della conciliazione delle controversie così come previste dalla legge n. 108/1990. Le parti, inoltre, al fine di rafforzare le relazioni sindacali, concordano di assegnare alle strutture territoriali il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria nelle modalità di seguito indicate al Capitolo IV.

Capitolo II
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5
(Sfera di applicazione del contratto)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra tutti gli studi odontoiatrici, vicini e/o associati e il personale loro dipendente.

Art. 6
(Decorrenza e durata del contratto)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro entra in vigore il 1 novembre 2014 e scadrà il 31 dicembre 2015, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Ove non sia data disdetta da una delle due parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato di anno in anno.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato, sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un "elemento provvisorio della retribuzione" pari al 30% del tasso programmato di inflazione applicato ai minimi contrattuali vigenti. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla data di decorrenza del rinnovo contrattuale, l'indennità cesserà di essere erogata.

Art. 7
(Classificazione del personale)

1° livello

Assistente di studio odontoiatrico

Appartengono a questo livello gli assistenti di studio odontoiatrico che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni, comunque acquisite, di preparazione dell'area di intervento clinico e di assistenza durante l'esecuzione della prestazione del dentista. In particolare: preparazione; manipolazione e stoccaggio dei materiali dentali; riordino; disinfezione; sterilizzazione; preparazione; manutenzione e pulizia del piccolo e grosso strumentario e delle attrezzature; manutenzione decorosa di tutte le aree dello studio; decontaminazione e disinfezione degli ambienti di lavoro. Inoltre attendono alle quotidiane attività amministrative anche mediante l'uso delle tecnologie informatiche, ovvero: accoglienza e dimissioni dei pazienti; gestione degli appuntamenti; controllo e aggiornamento dello schedario dei pazienti; l'archiviazione e catalogazione del materiale radiografico ed iconografico dei pazienti; rapporti con fornitori e collaboratori esterni; disbrigo delle pratiche amministrative.

2° livello

Primo assistente di studio odontoiatrico

Appartengono a questo livello i primi assistenti di studio odontoiatrico che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni professionali comunque acquisite, così come previste al livello precedente, ma che dimostrino specifiche capacità ed attitudini nello svolgimento di parti delle mansioni di 1° livello.

3° livello

Assistente di studio odontoiatrico specializzato

Appartengono a questo livello gli assistenti di studio odontoiatrico specializzati che, alle strette dipendenze del dentista, svolgono mansioni così come previste al 1° e al 2° livello, ma che abbiano praticato con profitto aggiornamenti professionali certificati in uno o più campi delle mansioni dei livelli precedenti acquisendo un alto profilo professionale specialistico.

Art. 8
(Assunzione ordinaria)

L'assunzione sarà effettuata con atto scritto e comunicato al lavoratore; in esso dovranno essere specificate:

- la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- la data di assunzione in servizio;
- la durata del periodo di prova;
- il livello di inquadramento;
- il trattamento economico;
- il numero di iscrizione al libro matricola;
- l'orario di lavoro;
- la durata delle ferie retribuite.

Il titolare dello studio odontoiatrico, provvederà a consegnare al lavoratore una copia del contratto collettivo nazionale.

Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- certificato di nascita;
- certificato o diploma equipollente degli studi compiuti, oppure attestati comprovanti la frequenza di corsi di formazione professionale;
- certificato di servizio eventualmente prestato presso altri studi odontoiatrici;- libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione.

Art. 9
(Periodo di prova)

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

- 1° livello: 40 giorni;
- 2° livello: 60 giorni;- 3° livello: 90 giorni.

I giorni del periodo di prova devono intendersi di lavoro effettivo.

Art. 10

(Apprendistato)

L'apprendistato è ammesso per le mansioni appartenenti al 1° livello.
Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 288/93.
Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni così come previsti dalla legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 11
(Periodo di prova)

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Al termine del periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diventa definitiva.

Art. 12
(Assunzione)

Ai sensi dell'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, per l'assunzione degli apprendisti è ammessa la richiesta nominativa.
Il datore di lavoro che intenda assumere l'apprendista, dovrà ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta all'apprendista, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 13
(Precedenti periodi di apprendistato)

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri studi odontoiatrici, sarà computato a tutti gli effetti presso il nuovo studio ai fini del completamento prescritto dal presente contratto collettivo.

Tale computo è ammesso nei casi in cui l'apprendistato si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno solare.

Art. 14
(Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o di fare impartire nel suo studio, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato; di accordare all'apprendista, senza ritenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno; di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 24 ore annue; di informare ad intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o di chi esercita la patria potestà, dei risultati dell'apprendimento.

Art. 15
(Trattamento normativo)

L'apprendista, durante il periodo di apprendistato, ha diritto allo stesso trattamento economico normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 16
(Trattamento economico)

Le retribuzioni dell'apprendista risultano così costituite:
- paga base tabellare conglobata del livello di riferimento pari al 75% per gli apprendisti del 1° livello, per i primi 12 mesi; l'83% per i 12 mesi successivi e 90% per i rimanenti 12 mesi.

Art. 17
(Malattia ed infortunio)

In caso di malattia, agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 (tre) giorni; il 25% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20°; il 33% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 21° al 180°.

In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per il primo giorno; il 60% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 2° al 4°; a decorrere dal primo giorno successivo al 4°, verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dall'INAIL.

Alla fine dell'apprendistato, al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore assegnato alla stessa qualifica.

Art. 18
(Durata dell'apprendistato)

Il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine di 36 mesi per la qualifica di 1° livello.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di collocamento, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio del lavoro competente i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro 5 giorni dalla cessazione dello stesso.

Art. 19
(Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della formazione e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti; deve inoltre prestare la sua opera con massima diligenza; frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare; osservare le norme generali previste dal presente contratto.

Art. 20
(Rapporto a tempo parziale)

Le parti si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, e pertanto recepiscono quanto indicato dal D.Lgs. n. 61/2000.

Così come disciplinato dall'art. 5 della legge n. 863/1984, il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato dal competente Ufficio provinciale del lavoro; nel contratto deve essere specificato:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta rispetto al normale orario settimanale;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
La prestazione lavorativa a tempo ridotto, potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività dello studio odontoiatrico.

Art. 21
(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) volontarietà delle parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno;
c) riproporzionamento del trattamento economico e normativo determinato sulla base dell'orario ridotto corrispondente all'orario intero previsto dal presente contratto.

*Art. 22
(Esclusione del part-time)*

Le parti concordano che per la qualifica corrispondente al 2° e al 3° livello del presente contratto collettivo, non è applicabile il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

*Art. 23
(Contratti di formazione-lavoro)*

Le parti convengono sull'utilizzo dell'istituto dei contratti di formazione-lavoro al fine di promuovere la formazione e l'occupazione nel settore.
In attuazione di quanto disposto dalla legge n. 451 del 19 luglio 1994, il progetto formativo è elaborato dallo studio odontoiatrico, fermo restando l'approvazione dalle parti a livello nazionale, attraverso la modulistica da concordare.
Al lavoratore in contratto di formazione-lavoro, vanno applicati tutti gli istituti contrattuali previsti dal presente c.c.n.l.
Qualora all'interno dello studio odontoiatrico non si organizzassero programmi di formazione teorica, il lavoratore usufruirà di un monte ore di permessi retribuiti, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, per partecipare a programmi esterni di formazione teorica.
Gli accordi applicativi inerenti i contratti di formazione-lavoro, dovranno essere notificati, a cura delle parti, dal Ministero del lavoro e dagli Uffici regionali e provinciali del lavoro per il relativo nulla-osta alle assunzioni da parte delle Sezioni circoscrizionali competenti.

*Art. 24
(Durata dei contratti di formazione-lavoro)*

La durata dei contratti di formazione-lavoro è quella prevista dalla legge n. 196/1997 e successive modifiche.

*Art. 25
(Orario di lavoro)*

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Per lavoro effettivo, si intende anche la pausa che intercorre tra gli appuntamenti fissati ai pazienti.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze dell'azienda. L'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato, così come previsto dalle disposizioni di legge.

*Art. 26
(Riposo settimanale)*

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

I lavoratori che lavorino la domenica, godranno del prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

*Art. 27
(Lavoro straordinario)*

E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità. L'eventuale rifiuto del lavoratore, per prestazioni di lavoro straordinario, deve essere giustificato. Il lavoratore non può compiere il lavoro straordinario se non autorizzato dal datore di lavoro. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, sono da calcolarsi sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata di cui all'art. 53. La liquidazione dello straordinario dovrà essere valorizzata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato, con le seguenti modalità: - 15% per le ore di lavoro straordinario eccedenti le normali ore di lavoro;

- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;

- 30% per le ore di lavoro straordinario notturno - sempre che non si tratti di regolari turni di servizio - prestate dalle ore 22.00 alle ore 06.00; - 50% per le ore straordinarie notturne festive.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, valgono le vigenti norme di legge in materia di orario di lavoro e orario di lavoro straordinario.

*Art. 28
(Giorni festivi)*

Sono considerati giorni festivi, oltre che le domeniche, i seguenti giorni:

- Capodanno 1° gennaio;
- Epifania 6 gennaio;
- anniversario della liberazione 25 aprile;
- lunedì di Pasqua ...;
- festa del lavoro 1° maggio;
- festa della Repubblica 2 giugno;
- assunzione della Beata Vergine 15 agosto;
- Ognissanti 1° novembre;
- Immacolata Concezione 8 dicembre;
- Natale 25 dicembre; - Santo Stefano 26 dicembre; - Santo Patrono ...

*Art. 29
(Indumenti da lavoro)*

Qualora il datore di lavoro richieda al lavoratore di indossare divise, lo stesso dovrà provvedere a proprie spese alla fornitura.

*Art. 30
(Diritto e computo delle ferie)*

Fermo restando il diritto alla irrinunciabilità di tale istituto, nel corso di ogni anno solare, i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie retribuito nella misura di 26 giorni lavorativi comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni lavorativi. Dal computo di detto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi. E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica.

*Art. 31
(Richiamo del lavoratore in ferie)*

In casi eccezionali, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva entro e non oltre l'anno solare in corso, e il diritto al rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per l'anticipato rientro e, eventualmente, per tornare nel luogo precedentemente prescelto dal lavoratore.

Art. 32
(Ferie per motivi religiosi)

Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunicano per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose nei giorni diversi da quelli indicati al precedente art. 28, il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dello studio, può concedere una via preferenziale.

Art. 33
(Malattia durante il periodo feriale)

Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, per un periodo superiore a tre giorni o di ricovero ospedaliero. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione di certificazione così come previsto all'art. 39. Nel caso in cui la dimora non coincida con il domicilio abituale, il dipendente dovrà darne dovuta comunicazione al datore di lavoro.

Art. 34
(Aspettativa)

Il lavoratore in servizio da almeno tre anni, ha diritto ad una aspettativa della durata di due mesi da fruire in unica soluzione ovvero con frazionamento in due periodi, ciascuno dei quali non può comunque essere inferiore a 15 giorni di calendario. La fruizione del periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un preavviso di 15 giorni lavorativi.

Art. 35
(Congedi)

Il datore di lavoro potrà concedere, in tutti i casi previsti dalla legge e comunque giustificati da appropriata documentazione, in qualunque epoca dell'anno, congedi retribuiti, anche a lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame comprese quelle universitarie.

Art. 36
(Permessi retribuiti)

Ai lavoratori dipendenti, sono concessi permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti pari a 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio e tre giorni lavorativi per natalità e lutti familiari.

In casi speciali e giustificati, il datore di lavoro può concedere in qualunque epoca dell'anno ulteriori permessi retribuiti non superiori a 40 ore annue. Ciò vale anche per i lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame.

In tutti i casi, il lavoratore ha l'obbligo di fornire al datore di lavoro idonea documentazione. Durante il periodo di permesso, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 37
(Chiamata alle armi e servizio civile)

La chiamata alle armi sospende il rapporto di lavoro così come previsto dal C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 e successive modificazioni fino alla data effettiva di ripresa in servizio.

Il periodo di assenza, per prestazione del servizio normale di leva, viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità ad eccezione del calcolo degli scatti di anzianità. Nel caso di ferma volontaria eccedente il periodo di durata normale del servizio di leva, al lavoratore non viene riconosciuto il computo di anzianità, nè gli scatti di anzianità.

Il lavoratore dovrà riprendere il servizio entro un mese dal giorno del congedo.

In caso di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore dovrà riprendere servizio entro cinque giorni; in caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, interinale e collaborazione coordinata e continuativa, non valgono le norme del presente articolo.

In caso di riconoscimento della obiezione di coscienza, si applicano le norme del presente articolo.

Art. 38
(Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, fermo restando il computo dell'anzianità di servizio.

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore dovrà riprendere servizio entro 10 giorni nel caso in cui il servizio militare ha avuto una durata non superiore ad un mese; entro 15 giorni se superiore ad un mese.

Art. 39
(Malattia)

Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare il proprio stato di malattia al datore di lavoro entro e non oltre le ventiquattro ore dall'insorgenza della malattia stessa. In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore ha l'obbligo, entro due giorni, di far pervenire, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, al datore di lavoro, il certificato medico comprovante lo stato di malattia, il periodo previsto di convalescenza e l'indirizzo del domicilio o del luogo diverso - da quello abituale - dove trascorrerà il periodo di malattia.

Il lavoratore assente per malattia, è tenuto a rispettare scrupolosamente gli orari delle visite di controllo - eventualmente richieste dal datore di lavoro - dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Il lavoratore, salvo i casi di comprovata e giustificata necessità di assentarsi dal domicilio dichiarato durante il periodo di malattia, per effettuare visite di controllo o visite specialistiche, deve darne immediata comunicazione al datore di lavoro.

Art. 40
(Trattamento economico di malattia)

Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze del periodo di paga ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS ed una integrazione a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere le seguenti misure:

a) una indennità del 100% della retribuzione di fatto per i primi tre giorni di malattia;

b) una indennità del 75% per i giorni dal 4° al 20° della retribuzione di fatto;

c) una indennità del 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione di fatto.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalle normative vigenti.

Art. 41
(Trattamento economico di malattia per i lavoratori a tempo determinato)

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, valgono le norme del presente contratto nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 42
(Gravidanza e puerperio)

La lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro durante lo stato di gravidanza e puerperio, nei seguenti periodi:

- a) nei due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un periodo ulteriore di mesi sei (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il godimento dei periodi di cui alle lett. a) e c); può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio sanitario nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- b) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione di attività, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, esito negativo della prova).

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della retribuzione; essi comportano il diritto della lavoratrice ad assentarsi dal posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto ad assentarsi dal posto di lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, previa presentazione di certificazione medica. Tale diritto è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni previste all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 43

(Trattamento economico durante la gravidanza e il puerperio)

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lett. a), b) e c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione di fatto, posta a carico dell'INPS così come previsto dalle vigenti normative in materia; l'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità stabilite.

Per il periodo di riposo di cui all'art. 42 è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, così come previsto dalle normative in vigore.

Art. 44

(Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui sopra non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 45

(Anzianità di servizio)

L'anzianità di servizio decorre dallo stesso giorno in cui il lavoratore è stato assunto, indipendentemente dalle mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno sono computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi, si intendono quelli di calendario.

Art. 46

(Passaggi di qualifica)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente conseguito o alle mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza diminuzione della retribuzione.

Nel caso in cui il lavoratore svolga mansioni superiori per un periodo effettivo di lavoro non inferiore a tre mesi, lo stesso ha diritto al trattamento economico corrispondente, solo nel caso in cui non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Il lavoratore promosso dal datore di lavoro al livello superiore, ha diritto alla retribuzione corrispondente, così come previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 47

(Scatti di anzianità)

Il lavoratore ha diritto a cinque scatti triennali, di seguito riportati in tabella, per l'anzianità di servizio maturata presso lo studio odontoiatrico, ovvero:

Livelli	Importi
1°	13,94
2°	16,53
3°	21,17

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° giugno 2002.

Gli aumenti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra uno scatto e l'altro, intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

Trattamento economico

Art. 48

(Normale retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore, di norma è costituita da:

- a) paga base tabellare conglobata;
- b) scatti di anzianità, così come previsti dal presente contratto;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 49

(Retribuzione di fatto)

La retribuzione di fatto è normalmente costituita dalle voci di cui al precedente art. 48, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o "una tantum", e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 50

(Retribuzione mensile)

La retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa pertanto è riferita a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 51
(Quota giornaliera)

La retribuzione giornaliera e l'indennità sostitutiva delle ferie si ottiene dividendo per 26 la retribuzione stessa.

Art. 52
(Quota oraria)

Il quoziente per la determinazione della paga oraria è fissato in 170.

Art. 53
(Paga base tabellare)

Ai tre livelli previsti all'art. 7 - Classificazione del personale - del presente contratto, corrisponde una paga base tabellare conglobata (minimo tabellare, contingenza, E.d.r.) nelle misure mensili di seguito indicate.

Livello	Paga base dal 1° novembre 2014 al 31 dicembre 2015
1°	1.078,64 euro
2°	1.168,70 euro
3°	1.344,94 euro

La retribuzione corrisposta al lavoratore, dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui si riferisce la retribuzione, l'importo della stessa, la misura e l'importo di eventuali ore di straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare firma e timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 54
(Assorbimenti)

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dal presente contratto collettivo, possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto collettivo.

Art. 55
(Aumenti di merito)

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti ai lavoratori, con riferimento alle attitudini e al rendimento.

Mensilità supplementari

Art. 56
(Tredicesima mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, gli studi odontoiatrici dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 49 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i reteli relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 42 del presente contratto, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Art. 57
(Quattordicesima mensilità)

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto, sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 49 in atto al 30 giugno immediatamente precedente, esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per tutto quanto riguarda il computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.

Capitolo III
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 58
(Recesso ex art. 2118 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nella tabella di seguito riportata:

Livelli	Giorni di preavviso	
	Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità
1°	90	120
2°	90	120
3°	90	120

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese di calendario.

Art. 59
(Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere fatta per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al 1° comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto, in servizio anche fra dipendenti, che comporti riuolo o turbativa al normale esercizio dell'attività;
- l'insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Art. 60
(Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso lo stesso studio odontoiatrico, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova del contrario, se la nuova assunzione viene effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 61
(Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa del matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Art. 62
(Dimissioni per matrimonio)

Ai sensi del 4° comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le proprie dimissioni per contrarre matrimonio, ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 64 del presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in caso di dimissioni, le stesse devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 58 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro, entro il termine di un mese.

Art. 63
(Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 cod. civ., in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 49, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 64
(Trattamento di fine rapporto - T.f.r.)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e agli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ. come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per il lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonchè, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente da IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; - gli elementi espressamente elusi da contrattazione integrativa collettiva.

Ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 del codice civile, e successive integrazioni, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2120 del codice civile nonchè in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 65
(Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto previsto dalle normative in vigore, nei tempi tecnici strettamente necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 66
(Decesso del lavoratore)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme stabilite dalla legge.

Capitolo IV
CODICE DISCIPLINARE E DIRITTI SINDACALI

Art. 67
(Doveri del dipendente)

Il dipendente deve prestare la sua attività lavorativa con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento dell'attività dello studio odontoiatrico, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse della collettività agli interessi privati propri ed altrui.

Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia del proprio lavoro nel rispetto dello studio e dei pazienti. Nel perseguimento di tali finalità e al fine di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve, in particolare:

- collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dal datore di lavoro per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e ambiente di lavoro;
- rispettare l'orario di lavoro, adempiendo alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del datore di lavoro;
- mantenere nei rapporti interpersonali una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi alla dignità della persona;
- avere massima cura dei locali o di altri beni strumentali affidati;
- eseguire, in concorrenza con l'attività dello studio, lavori per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro.

Art. 68
(Sanzioni e procedure disciplinari)

La violazione da parte del lavoratore dei doveri disciplinati dal presente contratto collettivo, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

Così come previsto in "premessa" del presente contratto collettivo nella parte "Relazioni sindacali a livello territoriale" il datore di lavoro, per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve effettuare contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione, entro 7 giorni. La contestazione dell'addebito deve effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 10 giorni successivi di lavoro effettivo, attivando le procedure di seguito indicate.

Art. 69

(Tentativo obbligatorio di conciliazione)

Per le controversie di cui al precedente art. 68, il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito in sede dell'ente bilaterale EBSAP. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale a cui si è iscritti e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale, rappresentante della parte interessata, denuncia la controversia all'Organizzazione datoriale tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Le rispettive Organizzazioni, di volta in volta, pariteticamente, costituiranno le Commissioni preposte ad esperire al tentativo obbligatorio di conciliazione, come di seguito indicate.

Art. 70

(Licenziamenti individuali - Legge n. 108/1990)

1) Il titolare di studio odontoiatrico deve comunicare per iscritto il licenziamento a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno al lavoratore che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato.

2) Il titolare di studio entro sette giorni dalla richiesta del lavoratore, è tenuto ad indicarli per iscritto.

Il licenziamento risulta nullo se non vengono rispettate le norme di cui sopra.

Il licenziamento deve essere impugnato entro 60 gg dalla sua comunicazione.

Le parti firmatarie del presente contratto, attraverso le proprie strutture sul territorio nazionale, convengono di esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione così come previsto dall'art. 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nel seguente modo:

a) il lavoratore conferisce mandato alla O.S. firmataria del presente contratto collettivo contestualmente all'impugnazione del licenziamento trascorsi quindici giorni dalla data di comunicazione della motivazione; entro 30 giorni dovrà essere prodotto il verbale di conciliazione o del fallimento del tentativo di conciliazione. Tale verbale è redatto in 6 copie, e dovrà essere sottoscritto dalle parti e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni aventi mandato.

Art. 71

(Collegio arbitrale)

Ove il tentativo obbligatorio di conciliazione abbia esito negativo, le parti possono definire contestualmente la controversia mediante arbitrato irrituale con le seguenti procedure:

1) le parti che hanno effettuato il tentativo obbligatorio di conciliazione, possono, entro 20 giorni, dare mandato per il deferimento della controversia presso il Collegio arbitrale;

2) il Collegio arbitrale è composto da 2 arbitri nominati dalle rispettive Organizzazioni territoriali e da un Presidente nominato di comune accordo; in caso di mancato accordo, il Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio;

3) il Presidente, provvederà a convocare il Collegio arbitrale entro 15 gg;

4) il Collegio arbitrale esaminerà la domanda avendo facoltà di assumere tutte le prove che ritiene utili ai fini della decisione;

5) il Collegio arbitrale dovrà pronunciarsi entro 15 giorni successivi alla prima convocazione: tale termine, su accordo delle parti, potrà essere prorogato;

6) trascorso tale termine, ciascuna delle parti, con atto scritto, può intimare il Collegio a depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta: trascorso anche tale termine, la controversia è sottoposta all'autorità giudiziaria.

Art. 72

(Pronunciamento del Collegio arbitrale)

Il Collegio arbitrale, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva la disposizione dell'art. 411 cod. proc. civ.; la pronunzia del Collegio acquista efficacia esecutiva e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.

Quotora il titolare dello studio odontoiatrico non intenda provvedere alla riassunzione del dipendente, deve darne comunicazione entro 3 giorni al Collegio arbitrale.

Successivamente, il Collegio arbitrale adotterà le procedure di legge previste in materia.

Art. 73

(Diritti sindacali)

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 300/1970 in materia di diritti del lavoratore, le parti, dandosi atto della particolare natura del rapporto di lavoro tra dipendenti e datori di lavoro, si accordano di definire successivamente attraverso le Commissioni paritetiche, e comunque entro e non oltre quattro mesi dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, la istituzione di Rappresentanze sindacali di coordinamento territoriale.

Art. 74

(Rappresentante per la sicurezza)

Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e s.m.i., le parti, dandosi atto della particolare condizione dei luoghi di lavoro, si accordano di definire successivamente attraverso le Commissioni paritetiche, e comunque entro e non oltre quattro mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l., la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 75

(Trattenuta sindacale)

Il titolare dello studio odontoiatrico, dovrà comunque provvedere alla trattenuta della quota associativa sindacale al lavoratore dipendente che faccia richiesta mediante consegna della delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e delle modalità di versamento all'Organizzazione sindacale prescelta.

Capitolo V

MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 76

(Accordi integrativi regionali)

In sede di incontro regionale, le parti firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, potranno stipulare appositi contratti integrativi regionali per le materie che gli accordi sulla politica dei redditi delegano alla contrattazione di secondo livello.

Analogamente, nella stessa sede si potranno stipulare accordi di gestione sulle materie rientranti nel passaggio di competenze tra l'Amministrazione dello Stato e le regioni autonome e ordinarie.

Art. 77
(Attuazione delle relazioni sindacali)

Per la realizzazione di quanto previsto in premessa, le parti, coerentemente con quanto espresso e nello spirito costruttivo del presente contratto, si danno atto di quanto segue:

- a) entro e non oltre quattro mesi dalla stipula del presente contratto, le parti predisporranno l'edizione contrattuale che avrà valore riconosciuto su tutto il territorio nazionale;
- b) i titolari degli studi professionali odontoiatrici, sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio, copia dell'edizione del presente contratto;
- c) per dare concreta attuazione alla realizzazione dell'Ente bilaterale EBSAP, le parti concordano quanto segue:
 - 1) ai contributi sono tenuti tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto collettivo;
 - 2) il contributo, la cui durata è quella relativa al presente contratto, è costituito in quote annuali;
 - 3) per i lavoratori la quota è pari a 5,70 euro, la cui ritenuta dovrà essere effettuata a carico dei lavoratori in coincidenza della 14ª mensilità;
 - 4) per i datori di lavoro, anche senza alcun dipendente, la quota è pari a 5,70 euro, la cui somma dovrà essere versata in coincidenza a quelle relative ai dipendenti di cui al precedente punto 3;
 - 5) l'adesione dovrà risultare da atto di sottoscrizione in apposito modulo.

Art. 78
(Pensione integrativa)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

Art. 79
(Previdenza Sanitaria Integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 80
(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.