

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Studi Odontoiatrici e Medico Dentistici

Triennio economico e normativo 2017 – 2020

Codice Contratto: 475

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti degli studi odontoiatrici e medico dentistici, sottoscritto tra la **Confederazione CIFA** e **A.I.O. Associazione Italiana Odontoiatri**, ed il sindacato dei lavoratori **CONFSAL** e la federazione collegata **FIALS-CONFSAL** è valido per il triennio economico e normativo 2017-2020.

Attraverso la stipula del contratto le Parti si impegnano a perseguire azioni congiunte a sostegno del settore e dei rispettivi lavoratori promuovendo un modello sindacale moderno e coerente con le concrete esigenze degli Studi dei medici dentisti e degli odontoiatri, ponendo continua attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali e al miglioramento degli standard di vita e lavoro del relativo personale dipendente. Il testo contrattuale risulta ricco di novità in materia di inserimento occupazionale, contrasto al lavoro irregolare, formazione e lifelong learning, welfare, flessibilità, incentivazione della produttività aziendale e potenziamento della contrattazione di secondo livello.

Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in via unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra gli studi odontoiatrici e medico dentistici, sia in forma singola che associata, ed il loro personale dipendente.

Retribuzione di primo ingresso

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti, viene data la possibilità al datore di lavoro di assumere a tempo indeterminato lavoratori privi di esperienza professionale o che abbiano un'esperienza inferiore ai 6 mesi nella mansione affidata, inquadrandoli per un massimo di 24 mesi al sesto livello.

Il datore di lavoro si impegnerà a fornire al lavoratore una specifica formazione della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione.

Al termine del suddetto periodo formativo dovrà essere garantita ai lavoratori una progressione nei livelli superiori in ragione delle competenze acquisite, della formazione erogata e della capacità di operare con adeguata autonomia esecutiva.

Regime di reimpiego

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo di particolari categorie di lavoratori svantaggiati, è prevista per il datore di lavoro la possibilità di sottoinquadrare tali lavoratori fino a due livelli inferiori per i primi 12 mesi dalla data di assunzione e ad un livello inferiore per i successivi 12 mesi, rispetto a quello di effettivo inquadramento.

Tale regime retributivo differenziato potrà essere applicato alle assunzioni di lavoratori ultracinquantenni, disoccupati di lunga durata, donne prive di impiego da almeno 6 mesi, soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione.

Il datore di lavoro si impegnerà a fornire ai lavoratori assunti in regime di reimpiego una specifica formazione finalizzata alla riqualificazione professionale della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione.

Periodo di prova

Il periodo di prova delle assunzioni a tempo indeterminato è reso comparativamente più lungo rispetto a quelli previsti dagli altri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Ciò al fine di migliorare la fase di inserimento lavorativo, rendere ponderata e consapevole l'assunzione e tutelare e contemperare gli interessi del datore di lavoro e del lavoratore.

Banca delle ore

Al fine di integrare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei dipendenti con le esigenze di flessibilità richieste dal mercato viene disciplinata la banca delle ore, nella quale confluiscono le ore maturate a titolo di lavoro straordinario, consentendo ai lavoratori di beneficiare di permessi compensativi.

Tutte le tipologie di lavoro straordinario possono confluire nella banca delle ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che

dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

Mutamento di mansioni

La disciplina del mutamento di mansioni è stata aggiornata alle recenti normative e consente di flessibilizzare la prestazione lavorativa senza rinunciare alle garanzie normative ed economiche del lavoratore.

Congedi parentali e cessione di ferie per malattia

Il Contratto integra la disciplina dei congedi con le nuove disposizioni legislative introdotte in materia. Si consente al lavoratore di godere dei riposi e delle ferie cedute dai colleghi al fine di assistere i figli minori in particolari condizioni di salute, in modo da offrire uno strumento di solidarietà sociale tra personale dipendente.

Contratti flessibili

Il nuovo CCNL regola tutte quelle forme contrattuali, recentemente aggiornate dal legislatore, che consentono di flessibilizzare il rapporto di lavoro pur senza rinunciare alle tutele e ai diritti indisponibili del lavoratore. Collaborazioni coordinate e continuative, contratto di somministrazione, lavoro intermittente, lavoro agile sono solo alcuni degli istituti che permettono una compatibilità tra le necessità organizzative di impresa e quelle individuali del lavoratore.

Apprendistato

Viene potenziato e valorizzato il contratto di apprendistato, ritenuto strumento efficace per lo sviluppo dell'occupazione, pensato per combattere il fenomeno della disoccupazione giovanile, avvicinando il mondo dell'istruzione a quello del lavoro.

Per favorire un maggiore ricorso all'apprendistato il CCNL regola tutte le tipologie di apprendistato:

– Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica

Con questa forma di apprendistato possono essere assunti giovani dai 15 ai 25 anni di età per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, l'acquisizione di qualifiche professionali triennali o di diplomi professionali. L'apprendista percepisce, per i primi quattro anni una retribuzione proporzionalmente crescente (45%, 55%, 65% e 70%).

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.

Si promuove l'utilizzo di tale tipologia contrattuale quale strumento principe per la realizzazione del sistema duale di alternanza scuola-lavoro.

– Apprendistato professionalizzante

Finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, con tale contratto possono essere assunti tutti i soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni.

L'apprendista verrà retribuito, per i primi tre anni dall'assunzione, rispettivamente con il 70%, 80% e 90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.

– Apprendistato di alta formazione e ricerca

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.

L'apprendista percepirà, per i primi quattro anni, rispettivamente il 40%, 50%, 60% e 70% della retribuzione 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.

Premi di produttività e welfare aziendale

Si è scelto di valorizzare le specificità delle singole realtà produttive, superando schemi rigidi e immutabili, attraverso un modello di assetti contrattuali che, seppur continuando a riconoscere alla contrattazione nazionale un ruolo centrale, preveda un potenziamento della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento capace di dare risposte concrete alle singole realtà produttive e territoriali. Gli accordi territoriali o aziendali possono accedere agli sgravi fiscali previsti per la contrattazione di secondo livello. E' possibile, inoltre, 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, esenti da ogni tassazione.

Bilateralità

La bilateralità costituisce l'ambito privilegiato di concertazione e rappresenta un'opportunità per imprese e lavoratori di promozione di azioni positive in materia di welfare, produttività e adeguamento costante delle competenze.

L'ente bilaterale di riferimento è Epar al quale sono demandati dalle Parti firmatarie compiti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e welfare.

La tutela ed il benessere dei lavoratori dipendenti sono altresì garantiti dal neocostituito fondo Sanarcom, che fornisce prestazioni sanitarie integrative al fine di sostenere la funzione sociale ed economica dell'impresa,

TABELLA RETRIBUTIVA

Livello	01/03/2017	01/09/2017	01/03/2018	01/09/2018	01/03/2019	01/09/2019
Q	2.105,08	2.120,87	2.137,84	2.156,01	2.175,41	2.196,08
1°	1.862,86	1.876,83	1.891,85	1.907,93	1.925,10	1.943,39
2°	1.622,61	1.634,78	1.647,86	1.661,86	1.676,82	1.692,75
3°S	1.505,05	1.516,34	1.528,47	1.541,46	1.555,33	1.570,11
3	1.491,37	1.502,56	1.514,58	1.527,45	1.541,20	1.555,84
4°S	1.446,22	1.457,07	1.468,72	1.481,21	1.494,54	1.508,74
4°	1.394,41	1.404,87	1.416,11	1.428,14	1.441,00	1.454,69
5°	1.297,72	1.307,45	1.317,91	1.329,11	1.341,08	1.353,82
6°	1.134,72	1.143,23	1.152,38	1.162,17	1.172,63	1.183,77