

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DI STUDI ODONTOIATRICI E MEDICO DENTISTI

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza
<i>CIFA - AIO - FIALSCONFSAL</i>	<i>01/03/2017</i>	<i>20/02/2020</i>

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	170 per 40 ore	40 ore distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Primo ingresso Art. 39	<p>In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato che non abbia alcuna esperienza professionale pregressa o che abbia un'esperienza inferiore ai 6 mesi nelle attività per le quali viene impiegato, 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. 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. 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>
Regime del reimpiego Art. 40	<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. In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore e di garantire 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 per i successivi 12 mesi rispetto a quello di effettivo inquadramento. Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale Epar, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore. 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>
Anzianità di servizio e passaggi di livello Art 42	<p>L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato. Gli importi relativi agli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare. Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.</p>

	<p>QUADRI</p> <table> <tr> <td>€ 30,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>I LIVELLO</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>II LIVELLO</td> <td>€ 23,00</td> </tr> <tr> <td>III LIVELLO SUPER</td> <td>€ 22,00</td> </tr> <tr> <td>III LIVELLO</td> <td>€ 22,00</td> </tr> <tr> <td>IV LIVELLO SUPER</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>IV LIVELLO</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>V LIVELLO</td> <td>€ 20,00</td> </tr> <tr> <td>VI LIVELLO</td> <td>€ 16,00</td> </tr> </table>	€ 30,00		I LIVELLO	€ 26,00	II LIVELLO	€ 23,00	III LIVELLO SUPER	€ 22,00	III LIVELLO	€ 22,00	IV LIVELLO SUPER	€ 20,00	IV LIVELLO	€ 20,00	V LIVELLO	€ 20,00	VI LIVELLO	€ 16,00
€ 30,00																			
I LIVELLO	€ 26,00																		
II LIVELLO	€ 23,00																		
III LIVELLO SUPER	€ 22,00																		
III LIVELLO	€ 22,00																		
IV LIVELLO SUPER	€ 20,00																		
IV LIVELLO	€ 20,00																		
V LIVELLO	€ 20,00																		
VI LIVELLO	€ 16,00																		
Tredicesima Art. 52	1 mensilità da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la vigilia di natale.																		
Premio ferie Art. 53	<p>In coincidenza con i periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno, verrà corrisposto ai lavoratori un premio ferie il cui importo sarà pari ad una mensilità della retribuzione al momento in atto.</p> <p>Ai fini del computo del premio ferie, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.</p> <p>Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio ferie per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerati mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.</p> <p>Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.</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 27.03.2016. In tale ipotesi, i datori di lavoro cesseranno di erogare il suddetto premio ferie all'atto dell'istituzione dei premi di risultato.</p> <p>Rimane, comunque, salva la possibilità di procedere all'istituzione dei suddetti premi di risultato non sostitutivi del premio ferie.</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 siano 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.</p>
Lavoro notturno Art. 57	<p>Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00; <p>Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto</p>
Festività 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: 'straordinari').</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 sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le 48 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 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>L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità. Le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto; 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>
Banca ore Art. 59 ss.	<p>Le Parti, riconoscendo le opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.</p> <p>Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della banca delle ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dalla Studio entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti, ovvero siano solo parziali, lo Studio è tenuto a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.</p>

Permessi retribuiti ROL Art. 63	<p>In alternativa al pagamento delle festività soppresse, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare da usufruire in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi minore attività.</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 fruirla entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</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 inferiore 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>
Malattia Art. 77 ss.	<p>Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in un arco temporale di 18 mesi. Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi. 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 dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. il 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°; 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 prevista 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	<p>26 giorni lavorativi</p>
Maternità Art. 73	<p>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.</p> <p>Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.</p>

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.																																								
Congedo parentale Art. 76	<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	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.																																								
Aspettativa Art. 69	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. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.																																								
Periodo di prova Art. 41	<p>a. quadri e primo livello: 180giorni;</p> <p>b. secondo, terzo super e terzo livello: 150 giorni;</p> <p>c. quarto super e quarto livello: 120giorni;</p> <p>d. quinto livello: 90giorni</p> <p>e. VI 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 stagionali 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. 112	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="467 1205 671 1234">Livello inquadramento</th> <th data-bbox="671 1205 911 1256">Anzianità di servizio fino a 5 anni</th> <th data-bbox="911 1205 1150 1256">Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni</th> <th data-bbox="1150 1205 1426 1256">Anzianità di servizio oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="467 1267 544 1296">Quadri</td> <td data-bbox="671 1267 783 1296">120 giorni</td> <td data-bbox="911 1267 1007 1296">135 giorni</td> <td data-bbox="1150 1267 1246 1296">150 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1308 544 1337">1° livello</td> <td data-bbox="671 1308 783 1337">105 giorni</td> <td data-bbox="911 1308 1007 1337">120 giorni</td> <td data-bbox="1150 1308 1246 1337">150 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1348 544 1377">2° livello</td> <td data-bbox="671 1348 783 1377">90 giorni</td> <td data-bbox="911 1348 1007 1377">105 giorni</td> <td data-bbox="1150 1348 1246 1377">120 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1388 592 1417">3° livello super</td> <td data-bbox="671 1388 783 1417">60 giorni</td> <td data-bbox="911 1388 1007 1417">75 giorni</td> <td data-bbox="1150 1388 1246 1417">50 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1440 560 1469">3° livello</td> <td data-bbox="671 1440 783 1469">30 giorni</td> <td data-bbox="911 1440 1007 1469">45 giorni</td> <td data-bbox="1150 1440 1246 1469">50 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1469 608 1498">4° livello super</td> <td data-bbox="671 1469 783 1498">30 giorni</td> <td data-bbox="911 1469 1007 1498">45 giorni</td> <td data-bbox="1150 1469 1246 1498">40 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1498 560 1527">4° livello</td> <td data-bbox="671 1498 783 1527">15 giorni</td> <td data-bbox="911 1498 1007 1527">30 giorni</td> <td data-bbox="1150 1498 1246 1527">40 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1527 560 1556">5° livello</td> <td data-bbox="671 1527 783 1556">15 giorni</td> <td data-bbox="911 1527 1007 1556">30 giorni</td> <td data-bbox="1150 1527 1246 1556">25 giorni</td> </tr> <tr> <td data-bbox="467 1556 560 1585">6° livello</td> <td data-bbox="671 1556 783 1585">10 giorni</td> <td data-bbox="911 1556 1007 1585">15 giorni</td> <td data-bbox="1150 1556 1246 1585">20 giorni</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 giorni	135 giorni	150 giorni	1° livello	105 giorni	120 giorni	150 giorni	2° livello	90 giorni	105 giorni	120 giorni	3° livello super	60 giorni	75 giorni	50 giorni	3° livello	30 giorni	45 giorni	50 giorni	4° livello super	30 giorni	45 giorni	40 giorni	4° livello	15 giorni	30 giorni	40 giorni	5° livello	15 giorni	30 giorni	25 giorni	6° livello	10 giorni	15 giorni	20 giorni
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 giorni	135 giorni	150 giorni																																						
1° livello	105 giorni	120 giorni	150 giorni																																						
2° livello	90 giorni	105 giorni	120 giorni																																						
3° livello super	60 giorni	75 giorni	50 giorni																																						
3° livello	30 giorni	45 giorni	50 giorni																																						
4° livello super	30 giorni	45 giorni	40 giorni																																						
4° livello	15 giorni	30 giorni	40 giorni																																						
5° livello	15 giorni	30 giorni	25 giorni																																						
6° livello	10 giorni	15 giorni	20 giorni																																						

Contratti atipici

1. L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.Lgs. 81/2015 (o da quelle del D.Lgs. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art. 47 comma 5 dello stesso D.Lgs.81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.
2. La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato.
3. Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del C.C., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
4. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di approdo.
5. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE:
per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
per il secondo anno il 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;;
per il terzo anno e successivi il 65% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;.
Per le ore di formazione svolta nelle situazioni 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% di quella che gli sarebbe dovuta.
 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE:
per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;;
per il terzo anno il 90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.
 - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA:
per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
per il secondo anno il 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;;
per il terzo anno il 60% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.
per il quarto anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato.
Per le ore di formazione svolta nelle situazioni 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% di quella che gli sarebbe dovuta

<p>Lavoro intermittente Art. 141 s.s.</p>	<p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente o comunque nei casi in cui non sia possibile predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. 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. Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, 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>L'importo dell'indennità 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>Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, 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 % fino al decimo giorno e al 40 % 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> <p>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;</p> <p>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> <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>
<p>Contratto a tempo parziale Art. 152 ss.</p>	<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 lavorativa 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> <p>a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;</p> <p>b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;</p> <p>c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.</p> <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>
<p>Contratto di somministrazione Art. 139</p>	<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>

<p>COASCO Art. 19</p>	<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; 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. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. 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>
<p>Ente bilaterale EPAR Art. 171</p>	<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. 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. 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. 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. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto. 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>
<p>Fondo interprofessionale per la formazione continua FonArCom Art. 173</p>	<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. 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. L'adesione al Fondo Fonarcom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionale, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all'Inps. 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 svolte in favore del personale dipendente.</p>
<p>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria San.Ar.Com. Art 175</p>	<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. 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. Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle parti costituenti i Fondi e che non verseranno la 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. 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. A decorrere dalla data di sottoscrizione potranno aderire al Fondo tutte le aziende che applicheranno il presente CCNL. 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. 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. 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. Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo Welf.Ar.Com.</p>

Livelli	Minimo tabellare in vigore al 01/03/2017 €
Quadri	2.105,08
1°	1.862,86
2°	1.622,61
3°S	1.505,05
3°	1.491,37
4°S	1.446,22
4°	1.394,41
5°	1.297,72
6°	1.134,72

Tabella retributiva unica				
	Livelli	Minimo tabellare in vigore al 01/03/2017 €	Aumento dal 1/09/2017 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/09/2017 €
	Quadri	2.105,08	15,79	2.120,87
	1°	1.862,86	13,97	1.876,83
	2°	1.622,61	12,17	1.634,78
	3°S	1.505,05	11,29	1.516,34
	3°	1.491,37	11,19	1.502,56
	4°S	1.446,22	10,85	1.457,07
	4°	1.394,41	10,46	1.404,87
	5°	1.297,72	9,73	1.307,45
	6°	1.134,72	8,51	1.143,23

Tabella retributiva unica				
	Livelli	Minimo tabellare in vigore al 28/02/2018 €	Aumento dall' 01/03/2018	Minimo tabellare in vigore dall' 01/03/2018
	Quadri	2.120,87	16,97	2.137,84
	1°	1.876,83	15,01	1.891,85
	2°	1.634,78	13,08	1.647,86
	3°S	1.516,34	12,13	1.528,47
	3°	1.502,56	12,02	1.514,58
	4°S	1.457,07	11,66	1.468,72
	4°	1.404,87	11,24	1.416,11
	5°	1.307,45	10,46	1.317,91
	6°	1.143,23	9,15	1.152,38

Tabella retributiva unica				
	Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/08/2018 €	Aumento dall' 01/09/2018 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/09/2018 €
	Quadri	2.137,84	18,17	2.156,01
	1°	1.891,85	16,08	1.907,93
	2°	1.647,86	14,01	1.661,86
	3°S	1.528,47	12,99	1.541,46
	3°	1.514,58	12,87	1.527,45
	4°S	1.468,72	12,48	1.481,21
	4°	1.416,11	12,04	1.428,14
	5°	1.317,91	11,20	1.329,11
	6°	1.152,38	9,80	1.162,17
Tabella retributiva unica				
	Livelli	Minimo tabellare in vigore al 28/02/2019 €	Aumento dall' 01/03/2019 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/03/2019 €
	Quadri	2.156,01	19,40	2.175,41
	1°	1.907,93	17,17	1.925,10
	2°	1.661,86	14,96	1.676,82
	3°S	1.541,46	13,87	1.555,33
	3°	1.527,45	13,75	1.541,20
	4°S	1.481,21	13,33	1.494,54
	4°	1.428,14	12,85	1.441,00
	5°	1.329,11	11,96	1.341,08
	6°	1.162,17	10,46	1.172,63

Tabella retributiva unica				
	Livelli	Minimo tabellare in vigore al 31/08/2019 €	Aumento dall' 01/09/2019 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/09/2019 €
	Quadri	2.175,41	20,67	2.196,08
	1°	1.925,10	18,29	1.943,39
	2°	1.676,82	15,93	1.692,75
	3°S	1.555,33	14,78	1.570,11
	3°	1.541,20	14,64	1.555,84
	4°S	1.494,54	14,20	1.508,74
	4°	1.441,00	13,69	1.454,69
	5°	1.341,08	12,74	1.353,82

	6°	1.172,63	11,14	1.183,77
--	----	----------	-------	----------

Tabella retributiva unica				
	Livelli	Minimo tabellare in vigore al 28/02/2020 €	Aumento dall' 01/03/2020 €	Minimo tabellare in vigore dall' 01/03/2020 €
	Quadri	2.196,08	20,86	2.216,94
	1°	1.943,39	18,46	1.961,85
	2°	1.692,75	16,08	1.708,83
	3°S	1.570,11	14,92	1.585,03
	3°	1.555,84	14,78	1.570,62
	4°S	1.508,74	14,33	1.523,07
	4°	1.454,69	13,82	1.468,51
	5°	1.353,82	12,86	1.366,68
	6°	1.183,77	11,25	1.195,02