

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER L'AGGIORNAMENTO DEL CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Dentistici SIGLATO IN DATA 11/10/18 E CON SCADENZA IL 10/10/21

DA SIOD (Sindacato Italiano di Odontoiatria Democratica) legalmente rappresentato dal dott. Giulio Cesare LEGHISSA

E

DA SIASO (Sindacato Italiano Assistenti di Studio Odontoiatrico) legalmente rappresentato dalla sig.ra Fulvia Magenga

PREMESSA al CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Dentistici

Il SIOD (Sindacato Italiano di Odontoiatria Democratica, legalmente rappresentato dal Segretario Generale, dott. Giulio Cesare LEGHISSA

e

il SIASO (Sindacato Italiano Assistenti di Studio Odontoiatrico, legalmente rappresentato dal Segretario Generale, sig.ra Fulvia Magenga

presso la sede nazionale CONFSAL di viale Trastevere n.60 in Roma, firmano il seguente accordo al fine di aggiornare il ccnl per i Dipendenti degli studi dentistici siglato in data 11/10/2018 e con scadenza il 10/10/2021.

In conformità con il Patto Sociale per lo Sviluppo tra Sindacato e i Rappresentanti delle imprese propugnato dalla CONFSAL, il presente CCNL **si ispira** ad una contrattazione di qualità basata sul reciproco riconoscimento delle Parti Sociali, sulla dignità della persona e sulla cultura del lavoro, come leva strategica per la crescita e lo sviluppo.

Con l'occasione, pertanto, la CONFSAL propone ai Rappresentanti del settore odontoiatrico e agli Assistenti di studio odontoiatrico ad essa aderenti di disciplinare, in tal senso, i rapporti di lavoro, su tutto il territorio nazionale.

Il presente ccnl è **volto ad introdurre** alcuni istituti innovativi quali: **Indennità di professionalizzazione** ad personam, intesa come riconoscimento delle competenze professionali acquisite nella pratica e nei percorsi formativi, certificati da centri di formazione accreditati; **Preavviso attivo** in caso di licenziamento non disciplinare, come "status ponte" durante il quale verrà data comunicazione del licenziamento a tutti i soggetti che hanno la possibilità di favorire nuove opportunità di lavoro, quali l'Ente Bilaterale, l'Associazione datoriale, la Federazione sindacale, la Confsal, onde trasformare lo status del singolo lavoratore licenziato a lavoratore ricollocato; una **Formazione continua e innovativa**, in grado di sostenere l'innovazione e le nuove tecnologie nelle aziende e al contempo di intervenire sul reimpiego dei lavoratori toccati da obsolescenza di competenze e a rischio di uscita dal mercato del lavoro; **Welfare**, con particolare attenzione alla famiglia: asili nido, scuole per l'infanzia, realtà educative pre e post orario di lavoro;

Premio di risultato, collettivo o individuale variabile in base a una serie di indicatori oggettivi misurabili definiti dalla contrattazione decentrata, forme di partecipazione dei lavoratori agli utili per le strutture sanitarie costituite in forma di impresa (ambulatori odontoiatrici) con modalità definite dalla contrattazione decentrata e dal contratto individuale di lavoro.

Il presente CCNL, secondo quanto sostenuto dalla CONFSAL, intende rapportarsi alla **Rappresentatività** come punto centrale del rapporto tra le parti sociali, come capacità di interpretare e concretizzare le esigenze delle parti mediante una contrattazione equa e basata sulla valorizzazione delle reciproche esigenze.

Le parti, inoltre, dichiarano di condividere e perseguire gli obiettivi definiti dall'Unione Europea attraverso la "strategia per una crescita intelligente sostenibile ed inclusiva", denominata "Europa 2020", la quale mira ad un rilancio dell'economia degli Stati membri per il prossimo decennio, al fine di realizzare un sistema economico sostenibile e solidale.

Pertanto, gli obiettivi di elevato valore sociale che perseguono la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione del CCNL.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONCORDA CHE

Nel presente CCNL si mira ad introdurre gli istituti innovativi in premessa individuati e precisati, con conferma degli articoli contenuti e con richiesta dell'assistenza, d'ora in poi, della Confederazione Sindacati Autonomi lavoratori-CONFSAL.

Le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, intendono dare pratica attuazione, al contenuto, agli indirizzi e agli obiettivi definiti in ogni sua parte.

Letto confermato e sottoscritto, Roma Li.....

I PUNTI DA PRESENTARE al Segretario per l'aggiornamento del CCNL per i lavoratori dipendenti degli Studi Dentistici
e per la sua firma

ARTICOLO 1 – SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra Studi Dentistici, anche se gestiti in forma singola, associata o societaria – e/o tra ambulatori odontoiatrici, gestiti in forma individuale e/o societaria, e/o tra società tra professionisti - e il relativo personale dipendente. Per “personale dipendente” si intende:

- Il lavoratore dipendente ASO, rispettivamente alle attività previste dal DPCM del 09/02/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 06/04/2018 ed entrato in vigore in data 21/04/2018.
- Il lavoratore dipendente Igienista Dentale.
- Il lavoratore dipendente Odontoiatra.

ARTICOLO 5 – AREA PROFESSIONALE MEDICO-SANITARIA. (viene inserito)

PREMIO DI RISULTATO COLLETTIVO O INDIVIDUALE

- 1) In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi di produttività, qualità, efficienza e innovazione, in relazione a parametri stabiliti dalla direzione aziendale e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
- 2) Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell’anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio. Tali premi sono interamente deducibili da parte del datore di lavoro.
- 4) Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti potranno sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l’erogazione di un premio annuale le cui caratteristiche, parametri e modalità di erogazione dovranno essere concordati a livello aziendale, Il premio sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
- 5) L’accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

La Confsal promuove il passaggio tra salario interamente monetizzato e retribuzione mista che include al suo interno anche beni e/o servizi, con particolare attenzione alla famiglia, mediante le predisposizione di strutture a latere della realtà aziendale, finalizzate all’allestimento di asili nido, scuole dell’infanzia e di altre realtà educative pre e post orario scolastico.

ARTICOLO 9 – ASSUNZIONE ORDINARIA E CON CONTRATTI ATIPICI

Il punto “m” viene rimosso per intero e si rimanda all’applicazione delle norme del presente CCNL

ARTICOLO 11 – LIVELLO DURATA

Il periodo di prova è da considerarsi in giorni di **lavoro effettivo** per tutti i livelli menzionati nel **CCNL**.

ARTICOLO 32 – QUADRI DI DIREZIONE – DECLARATORIA

Al punto 2

“Questa qualifica in riferimento all’articolo 27 del presente CCNL è contraddistinta dal particolare valore aggiunto apportato dal lavoratore all’interno dell’Azienda che a titolo esemplificativo e non esaustivo può concretizzarsi nel coordinamento di un gruppo di lavoro o nella designazione da parte del datore di lavoro al fine di coordinare gruppi di lavoro o risolvere problematiche specifiche.

ARTICOLO 36 – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

E’ stata introdotta durante le fasi di elaborazione del presente CCNL, la legge 96/2018 alla quale si fa completo riferimento.

ARTICOLO 79 – MALATTIA – CONSERVAZIONE DEL POSTO

Si specifica al comma b per le malattie di particolari gravità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può arrivare a 24 (ventiquattro) mesi previa presentazione di idonea documentazione medica.



ARTICOLO 84 – GRAVIDANZA E PUERPERIO

Si rimanda alle normative vigenti e si inserisce l’allegato riguardante l’astensione dal

lavoro e permessi per assistenza al bambino (per la madre ed il padre).

(Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino)

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Congedo di maternità (Ex astensione obbligatoria)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione provinciale del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (*1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (*1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro;- a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c) e d), D.Lgs. n. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall' art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 , secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 . L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 28 febbraio 1980, n. 33 . I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Nessuna indennità integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, fatto salvo quanto previsto ai punti 7) e 9) del precedente art. 120	Copertura al 100%
Padre (*2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre	Copertura al 100%

(*1) La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

(*2) L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

Congedo obbligatorio di paternità

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Padre	1 giorno	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 28 febbraio 1980, n. 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie	Copertura al 100%

Congedo facoltativo di paternità

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Padre	1 o 2 giorni anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 28 febbraio 1980, n. 33. I periodi di astensione facoltativa devono essere computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie	Copertura al 100%

Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (*3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da

			<p>richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari</p>	parte dell'interessato
Padre	6 mesi (*3)	<p>Nei primi 8 anni di vita del bambino</p> <p><i>Documentazione da presentare</i> Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia</p>	<p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (*4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato</p>

(*3) La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

(*4) Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 (undici) mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'[art. 4, comma 24, lettera b\), della legge n. 92/2012](#). La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal [decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2012](#), "introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo".

Allattamento (riposi orari)

Genitore	Durata	Periodo godimento	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	-------------------	--------------	------------

Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro	Nel primo anno di vita del bambino	Per detti riposi è dovuta dall'INPS una indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell' art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato
Padre (*5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro	Nel primo anno di vita del bambino	Per detti riposi, valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato

(*5) Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o anche casalinga che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Malattia del bimbo

Genitore	Durata	Retribuzione	Previdenza
Madre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all' art. 7, comma 1, della L. 8 marzo 2000, n. 53	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato
Padre (*6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all' art. 7, comma 1 della L. 8 marzo 2000, n. 53	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato

(*6) Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

(Congedo parentale a ore)

Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli familiari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#) per definire la modalità di fruizione del congedo parentale disciplinato dall'articolo 96 in modalità a ore, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.

In particolare:

- la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del [D.Lgs. n. 151/2001](#)) che intende usufruire; l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti (inizio e fine), le programmazioni mensili delle ore di congedo.

Quest'ultima dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative;

- non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;

- per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, 174 ore di congedo;

- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente;

- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;

- il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal c.c.n.l.;

- sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'INPS.

ARTICOLO 90 – SCATTI DI ANZIANITA'

Si specifica che: in occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 01/11/2018 saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella a pagina 64 del CCNL.

ARTICOLO 92 – NORMALE RETRIBUZIONE

(si richiama l' articolo 90 e non il 116.

ARTICOLI 125 – 126 CONCILIAZIONI – CONTOVERSIE – PROCEDURE – COLLEGIO ARBITRALE

A) Tentativo di conciliazione

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli [artt. 410 e seguenti cod. proc. civ.](#) potrà essere esperito tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro competenti secondo i fori indicati nell'[art. 413 cod. proc. civ.](#) e, scelto dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente tra le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione sindacale ed alla Direzione provinciale per l'attivazione del tentativo di conciliazione.

3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'[art. 410 e seguenti cod. proc. civ.](#)

4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale.

5. Per tutte le controversie individuali o plurime, comunque non collettive, relative alla integrale applicazione del presente contratto e/o di altri accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro nelle strutture lavorative comprese nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l., può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale dove si svolge in modo prevalente il rapporto di lavoro tramite la "Commissione paritetica provinciale di conciliazione" che verrà costituita in ogni singola provincia secondo le norme, le modalità e le procedure previste dal presente articolo.

Le indennità in caso di licenziamento illegittimo saranno diversificate e legate alla data di assunzione, nello specifico se assunti prima o successivamente alla data del 07 Marzo 2015 con contratto di lavoro a tutele crescenti.

Si rimanda comunque alle normative in vigore.

ARTICOLO 127 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

1) Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

- a. trattamenti retributivi integrativi;
- b. premi di risultato.

La stessa contrattazione collettiva decentrata potrà prevedere nel dettaglio l'articolazione più ampia possibile del cosiddetto welfare di produttività, con il quale deve intendersi ogni forma di premio di risultato, di cui al precedente punto b., che, per scelta espressa del lavoratore, possa essere convertito, per l'equivalente valore monetario, in una prestazione di welfare, a beneficio dello stesso lavoratore o dei suoi familiari. A titolo di esempio, e con elencazione non esaustiva, possono annoverarsi tra queste forme di welfare: la contribuzione aggiuntiva versata alle casse sanitarie ovvero alle forme pensionistiche complementari, i buoni pasto, i servizi di trasporto collettivo e i rimborsi degli abbonamenti al trasporto pubblico, gli oneri di utilità sociale, le spese per l'istruzione ovvero per l'assistenza a familiari anziani e non autosufficienti; le polizze di long term e di dread disease, i buoni acquisto, l'auto ad uso promiscuo, i prestiti (compreso il rimborso degli interessi del mutuo) e gli immobili concessi in uso, l'azionariato diffuso. Questo investimento per l'azienda è detraibile.

- c. fringe benefit;
- d. orario di lavoro;
- e. flessibilità - Banca ore;

- f. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- g. pari opportunità;
- h. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- i. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- j. formazione professionale;
- k. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- l. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art.18 Legge n.300/1970;
- m. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- n. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- o. referendum.
- p. promuove il passaggio tra salario interamente monetizzato e retribuzione mista che include al suo interno anche beni e/o servizi, con particolare attenzione alla famiglia, mediante la predisposizione di strutture a latere della realtà aziendale, finalizzate all'allestimento di asili nido, scuole dell'infanzia e di altre realtà educative pre e post orario scolastico.

Rientrano inoltre nell'ambito della contrattazione aziendale i seguenti istituti:

- a. mensa o buoni pasto;
- b. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
- c. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- d. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
- e. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- f. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- g. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- h. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- i. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
- j. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai tele centri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

I sindacati firmatari del CCNL per i lavoratori dipendenti degli studi dentistici, ha

sottoscritto un accordo con l'Ente Bilaterale Nazionale delle libere Professioni e del Settore Privato (organismo paritetico).

E.BI.L.P. ha promosso la "cassa di assistenza sanitaria integrativa" al SSN.

L'adesione ad E.BI.L.P.: SETTORE STUDI PROFESSIONALI è pari ad euro 16,00 (sedici/00) mensili per 12 mensilità di cui 4 (quattro) euro (2 euro a carico del datore di lavoro e 2 euro a carico del dipendente) sono destinati ai servizi offerti dall'Ente, mentre i rimanenti 12 (dodici/00) euro (interamente a carico del datore di lavoro) sono destinati alle prestazioni sanitarie integrative al SSN gestite dal FONDO SANITARIO.

E' PREVISTO, PER IL PRIMO VERSAMENTO, L'AGGIUNTA DELL'UNATANTUM PARI AD EURO 20 (venti/00). Si fa presente che l'intera somma è deducibile e detraibile.

www.ebilp.it.

Le parti concordano che in mancanza dell'adesione ad E.BI.L.P., il datore di lavoro provvederà al pagamento di una assicurazione sanitaria per i propri dipendenti.



ARTICOLO 128 - PREAVVISO ATTIVO

Con l'istituto del Preavviso Attivo l'azienda che si appresta a licenziare un lavoratore per ragioni non disciplinari, sapendo di interrompere il progetto di vita del dipendente basato sul lavoro, si fa carico attivamente della sua eventuale ed auspicabile ricollocazione. In particolare, il Preavviso attivo consiste in uno "status ponte" di durata di almeno tre mesi durante il quale verrà data comunicazione del licenziamento a tutti i soggetti che hanno la possibilità di favorire nuove opportunità

di lavoro, quali l'Ente Bilaterale, l'Associazione datoriale, la Federazione sindacale, la Confasal. A tal fine verranno resi noti, con l'autorizzazione dell'interessato e nel rispetto della privacy, i tratti professionali della risorsa in uscita di modo che ognuno degli Enti in questione ponga in essere, nel proprio ambito di competenza, un procedimento finalizzato a trasformare lo status del singolo da lavoratore licenziato a lavoratore ricollocato.

Sindacato Italiano di Odontoiatria Democratica

Segretario Generale dott. Giulio C. Leghissa _____

Sindacato Italiano Assistenti di Studio Odontoiatrico

Segretario Generale sig.ra Fulvia Magenga _____