

ZAHNTECHNIKER – ODONTOTECNICA

INFORMAZIONI			
PARTI STIPULANTI	CONFARTIGIANATO Autoriparazioni; CONFARTIGIANATO Metalmeccanica di produzione, CONFARTIGIANATO Impianti; CONFARTIGIANATO Orafi; CONFARTIGIANATO FE.NA.OD.I.; CNA Produzione; CNA Installazione e impianti; CNA Servizi alla comunità; CNA Artistico e tradizionale; CNA Benessere e sanità, CASARTIGIANI; FIOM-CGIL; FIM-CISL; UILM-UIL.	DATA	01.01.2010
ORARIO DI LAVORO			
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali		
FLESSIBILITA'	<p>Consentita, per esigenze aziendali, con superamento dell'orario lavorativo contrattuale fino al limite di 48 ore settimanali per max 152 ore annue da recuperare entro 12 mesi con riposi compensativi.</p> <p>Spettano 16 ore di permessi retribuiti, elevate a 24 ore per i lavoratori in regime di flessibilità superiore alle 48 ore settimanali. - maggiorazione 10%</p> <p>In alternativa, l'azienda al fine di adeguare le capacità aziendali all'utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e alle previsioni di vendita, potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, a regimi di flessibilità con compensazione di orario nei 12 mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro.</p> <p>Tali regimi di orario non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiore a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti.</p>		
LAVORO SUPPLEMENTARE	La prestazione di lavoro supplementare non potrà superare il 50% del normale orario di lavoro, esso verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali. Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.		
LAVORO STRAORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 25% ➤ maggiorazione 50% ore prestate di sabato eccedenti le 3 ore ➤ maggiorazione 45% festivo ➤ maggiorazione 55% notturno Limite massimo annuo individuale pari a 230 ore, con recupero nella misura massima del 20% quale riposo compensativo non retribuito. <p>Banca Ore è consentito l'accumulo delle ore di straordinario e della traduzione in quantità oraria delle relative maggiorazioni con successiva fruizione di corrispondenti permessi al raggiungimento di 120 ore di accumulo. Sarà riconosciuto un ulteriore 5% in ore rispetto al totale delle ore accumulate.</p>		
LAVORO NOTTURNO	maggiorazione 25%		
LAVORO FESTIVO	maggiorazione 45%		
ASSENZE			
FERIE	<p>APPRENDISTI (IMP) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).</p> <p>APPRENDISTI (OP) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).</p> <p>IMPIEGATI - da 1 a 18 anni di anzianità: Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg); da 19 a 99 anni di anzianità: Liv. TUTTI = 200 Ore (25gg).</p> <p>OPERAI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).</p>		
RIDUZIONE ORARIO	32 ore in sostituzione delle ex festività		

CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario
DIRITTO ALLO STUDIO	150 ore fruibili in un triennio
PERMESSI STUDIO	20 ore annue per preparazione esame
PERMESSI SINDACALI	Dirigenti nazionali e provinciali: 3 ore per dipendente con minimo 16 ore annue
ASSEMBLEE SINDACALI	10 ore annue
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ min 1 mese e max 6 mesi per documentate e gravi necessità personali e/o familiari ➤ max 12 mesi per malattia/infortunio di durata superiore al periodo di comporto, periodo continuativo e non frazionabile ➤ max 3 mesi per malattia di durata superiore al periodo di comporto ➤ periodo congruo per tossicodipendenza e familiari tossicodipendenti ➤ max 6 mesi nel caso in cui il lavoratore abbandoni il luogo di lavoro senza più presentarsi e non manifesti entro le 72 ore le dimissioni nel rispetto delle procedure telematiche richieste dalla normativa vigente, mettendo di fatto il datore di lavoro nelle condizioni di dover effettuare un licenziamento per giusta causa. La sospensione non retribuita in tale circostanza costituisce a tutti gli effetti provvedimento disciplinare, che può essere adottato a condizione che venga rispettata la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.
COMPORATO	<p>Operai</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 9 mesi, nell'arco di 24 mesi in caso di più malattie <p>Impiegati</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti; ➤ 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti. ➤ 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti
CESSAZIONE RAPPORTO	
PREAVVISO	<p>Impiegati:</p> <p>a) da 0 a 5 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ livelli 1S-1-2: 1,5 mesi; ➤ livelli 3-4-5-6-: 1 mese. <p>b) da 5 a 10 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ livelli 1S-1-2: 2 mesi; ➤ livelli 3-4-5-6-: 1,5 mesi. <p>c) oltre 10 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ livelli 1S-1-2: 2,5 mesi; ➤ livelli 3-4-5-6-: 2 mesi. <p>Operai:</p> <p>a) da 0 a 5 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ livelli 1S-1-2: 45 giorni; ➤ livelli 3-4: 25 giorni. ➤ livelli 5-6-: 8 giorni. <p>b) da 5 a 10 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ livelli 1S-1-2: 50 giorni; ➤ livelli 3-4: 40 giorni. ➤ livelli 5-6-: 12 giorni. <p>c) oltre 10 anni di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ livelli 1S-1-2: 60 giorni; ➤ livelli 3-4: 45 giorni. ➤ livelli 5-6-: 18 giorni. <p>I giorni indicati si intendono di calendario.</p>
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
FON.TE	Contribuzione riferita ai minimi tabellari, più contingenza, più E.D.R.: - 1% a carico del lavoratore; - 1% a carico dell'impresa; - 16% del T.F.R. maturando. Per i lavoratori di prima

	<p>occupazione e per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti è prevista la destinazione al Fondo del 100% di T.F.R. maturando. Quota d'iscrizione pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ euro 11,88 a carico dell'azienda; ➤ euro 3,62 a carico del lavoratore. <p>Le parti concordano sull' estensione del diritto alla Previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori con Contratto a tempo determinato.</p>
ASSISTENZA COMPLEMENTARE	
SAN.ARTI	<p>Contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato compresi gli apprendisti. Sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.</p> <p>La mancata iscrizione al fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25,00 € lordi mensili.</p>
ENTE BILATERALE	
ENTE BILATERALE	<p>Le Parti recepiscono l'accordo interconfederale del 17/12/2021 e in fase di stesura riformuleranno il presente articolo alla luce delle modifiche in esso contenute.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ con decorrenza dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria ove successiva, la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part- time e con contratto di apprendistato); ➤ queste contribuzioni sono destinate al soggetto e per le attribuzioni, con le seguenti destinazioni: ➤ maggiori risorse destinate alla bilateralità e, in particolare, agli Enti Bilaterali Regionali per prestazioni a lavoratrici e lavoratori e ad imprese; ➤ maggiori Investimenti in direzione della sicurezza nel luogo di lavoro; ➤ sviluppo delle relazioni sindacali, supporto alla contrattazione collettiva, promozione della bilateralità e relativi servizi, presidio del territorio ed esercizio della rappresentanza; ➤ a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di Categoria (Ipotesi di accordo 17/12/2021) ove successiva, le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.Lgs. 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle Parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 139,80 € annui (11,65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere; ➤ a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi dei CCNL di categoria ove successiva, le imprese non aderenti alla Bilateralità e che non versano il relativo contributo, ➤ dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere. <p>Le parti si danno atto che l'attuazione della presente intesa sarà oggetto di costante verifica con particolare riferimento, in ambito nazionale e regionale, alle azioni di rafforzamento delle prestazioni erogate dal sistema della bilateralità.</p> <p>Tabella Accordo Interconfederale 17/12/2021 IMPRESE ARTIGIANE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rappresentanti sindacale di bacino: 16,78 - 12,00% ➤ Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza 29,81 - 21,32%

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ EBNA e funzionamento FSBA: 2,80 - 2,00% d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 46,54 - 33,32% ➤ Prestazioni e funzionamento degli EBR: 43,84 - 31,36% ➤ FSBA 0,45 (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale <p>IMPRESE NON ARTIGIANE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rappresentanza sindacale di bacino: 13,98 - 10,00% ➤ Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza: 20,97 - 15,00% ➤ EBNA e funzionamento FSBA: 2,24 - 1,60% ➤ Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 34,95 - 25,00% ➤ Prestazioni e funzionamento degli EBR: 67,66 - 48,40%
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.