

# Contratto di lavoro per il personale dipendente degli Studi Medico-Dentistici

Tra gli Studi Medico Dentistici, Odon s.a., Centro Medico Odontoiatrico s.r.l., Maradent s.r.l., Centro Medico Specialistico "Il Sorriso" s.r.l.; Logodent s.r.l., Studio Dr.ssa Giardi Gabriela Medico Dentista s.r.l., coadiuvate dall'Organizzazione Sammarinese degli Imprenditori (OSLA) rappresentata dal Direttore Giorgio CHIARUZZI e dal funzionario Cinzia GIORGINI;

e

- la Confederazione Sammarinese del Lavoro rappresentata dal Segretario Generale Giovanni GHIOTTI;

- la Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinesi rappresentata dal Segretario Generale Marco BECCARI;

coadiuvati dalla Federazione Unitaria Lavoratori Commercio, Alberghi e Servizi (FULCAS) rappresentata dai suoi Segretari Isabella STEFANELLI e Gianluigi GIARDINIERI e dai funzionari Alfredo ZONZINI, Mirko BIANCHI e Nicola CANTI;

viene stipulato il presente contratto di lavoro

\*\*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\* \*\*

## Premessa

Le Parti, considerando che il previgente C.d.L. è scaduto da molti mesi e stante la necessità di procedere ad un tempestivo rinnovo dello stesso, concordano di procedere ad un rinnovo "ponte" con scadenza a fine 2009, nell'ottica di inserire lo stesso nell'ambito del C.N.d.L. dei Servizi - area di attività "Studi medici e medico-dentistici" - in occasione del suo prossimo rinnovo.

## Art. 1 ASSUNZIONI

Si richiamano le norme di legge. Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a favorire l'accesso alla Formazione Professionale per le future assunzioni a tempo indeterminato che l'Azienda riterrà di effettuare.

## Art. 2 DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il prestatore d'opera deve presentare i seguenti documenti :

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- stato di famiglia per coloro che hanno a percepire gli assegni famigliari.

## Art. 3 PERIODO DI PROVA

L'assunzione del prestatore d'opera può avvenire con un periodo di prova non superiore ai 3 mesi.

Il suddetto periodo verrà dimezzato se il lavoratore ha già prestato la sua opera nel settore specifico.

Nessun periodo di prova è previsto per il personale che abbia già in precedenza lavorato presso la medesima azienda.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità di licenziamento.

Compiuto il periodo di prova al prestatore d'opera verrà riconosciuta l'anzianità dal 1° giorno di assunzione a tutti gli effetti di legge.

#### **Art.4 SALARIO DI INGRESSO**

Ai prestatori d'opera di prima assunzione legata alla mansione da svolgere, percepiranno un salario di ingresso articolato nella seguente misura:

- dal 1° al IV° mese 80% del livello per il quale il dipendente è stato assunto;
- dal V° all'VIII° mese 90% (come sopra);

Il salario di ingresso non è applicabile in caso di Formazione Professionale di cui alla Legge e non è cumulabile con altre forme di decurtazione dello stipendio.

Terminato tale periodo il dipendente verrà inquadrato nella categoria per la quale è stato assunto.

#### **Art. 5 CLASSIFICAZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA**

- 7 LIVELLO – Direttore Responsabile;
- 6 LIVELLO – - Medici Operatori;
- 5 LIVELLO – Igienista, Odontotecnico, Responsabile amministrativo.
- 4 LIVELLO – Segretaria con incarichi di responsabilità, personale ausiliario del reparto operativo con almeno 4 anni di permanenza al 3° livello in possesso di apposito titolo di specializzazione o aggiornamento nel settore specifico.
- 3 LIVELLO – Personale ausiliario del reparto operativo;
- 2 LIVELLO – Inserviente
- 1 LIVELLO – Inserviente stagionale

**Chiarimento a verbale:** sono mantenuti i passaggi di livello per anzianità di servizio di cui alla precedente normativa, per tutto il personale in forza al 31.12.2002 (vedi all. 1), mentre per i dipendenti in forza alle aziende che dal 1.1.2003 sottoscrivono per la prima volta il presente contratto e per i nuovi dipendenti delle aziende già firmatarie, si applicherà quanto sopra sancito.

#### **Art. 6 AMBIENTE DI LAVORO - IGIENE E SICUREZZA**

L'Azienda in conformità alla legge n. 40 del 17/03/87 e n. 31 del 18/02/1998 e relativi decreti reggenziali attuativi, si rende parte attiva a promuovere iniziative di formazione e informazione affinché i responsabili di laboratorio e i lavoratori conseguano un adeguato livello di conoscenza delle normative vigenti, in merito alla prevenzione e ai rischi connessi alle lavorazioni da svolgere ed ai provvedimenti atti a prevenire eventuali malattie professionali.

I rappresentanti sindacali hanno la facoltà di avanzare proposte per apportare miglioramenti all'ambiente.

#### **Art. 7 DIRITTI SINDACALI**

- a) Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nonché gli organismi sindacali aziendali, hanno il diritto di affiggere in luoghi predisposti accessibili al personale la stampa di carattere sindacale.
- b) I prestatori d'opera hanno il diritto di eleggere le rappresentanze sindacali aziendali e di categoria quali organismi che rappresentano i lavoratori sui luoghi di lavoro.
- c) I delegati sindacali aziendali hanno diritto a brevi permessi sindacali retributivi per lo svolgimento delle loro funzioni. Tali permessi sono limitati ad un monte ore annuo calcolato in ragione di 3 ore all'anno per ogni dipendente
- d) I lavoratori possono riunirsi in assemblea per un massimo di 10 ore all'anno cumulabili nell'arco della durata contrattuale

Le assemblee possono svolgersi all'interno dell'azienda qualora i locali non siano destinati alla presenza del pubblico.

La convocazione di assemblee deve essere fatta dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie all'inizio o al termine dei turni di lavoro, oppure nei periodi più compatibili con le esigenze di servizio e di lavoro.

- e) L'azienda invierà annualmente alle Organizzazioni Sindacali copia dell'elenco dei dipendenti, che per legge viene inviata all'ufficio di Collocamento.

L'azienda provvederà a trattenere una quota associativa sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe hanno validità fino alla revoca scritta che può intervenire in qualsiasi momento. La delega conterrà la percentuale che dovrà essere versata all'azienda alla Confederazione dei Lavoratori firmatarie il contratto, con la modalità indicate dalle stesse. La trattenuta verrà fatta sull'importo lordo con i criteri di applicazione della legge 29/03/1968 n.17.

f) Fermo restando quanto previsto per la quota associativa volontaria, in conformità con quanto previsto dagli art. 1,2,3,4,5,7,8,9 della Legge 28 Maggio 2003 n° 70, le Confederazioni Sindacali CSdL - CDLS (OO.SS.) consultati i lavoratori dipendenti interessati, hanno deliberato democraticamente con gli stessi, che l'ammontare della quota di servizio per finanziare le OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute, per la durata del presente Contratto, è pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione degli assegni familiari ed emolumenti equivalenti, della indennità di fine servizio, di trasferta e di qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.

Tale versamento sarà trattenuto dall'Azienda e verrà versato dalla stessa all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 Febbraio 1983 n°15.

L'ammontare della quota di servizio riscossa dall'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà versato mensilmente alle OO.SS. - Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute.

Il lavoratore che, successivamente a libera rinuncia, decide di aderire nuovamente al finanziamento alle OO.SS. Organizzazioni Sindacali attraverso la quota di servizio, dovrà farne richiesta alle stesse compilando l'apposito modulo che sarà successivamente inviato all'Ufficio Prestazioni dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro.

#### **Art. 8 PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE DI PREVENZIONE**

Di norma annualmente viene concesso ai lavoratori un permesso retribuito per visita medica di prevenzione e controllo fino ad un massimo di 4 ore. Qualora, su richiesta degli uffici sanitari si rendessero necessari ulteriori visite di controllo e prevenzione nell'arco dello stesso anno solare, anch'esse saranno retribuite fino ad un massimo di 4 cadauna. Per le 4 ore retribuite le parti intendono mezza giornata lavorativa.

#### **Art. 9 RAPPORTI DISCIPLINARI**

Il prestatore d'opera deve essere puntuale e diligente nel suo lavoro ed osservare le norme contenute a questo titolo nelle vigenti leggi per la tutela del lavoro e dei lavoratori del 17/02/1961 n. 7 e della legge 04/05/1977 n. 23 e del regolamento aziendale.

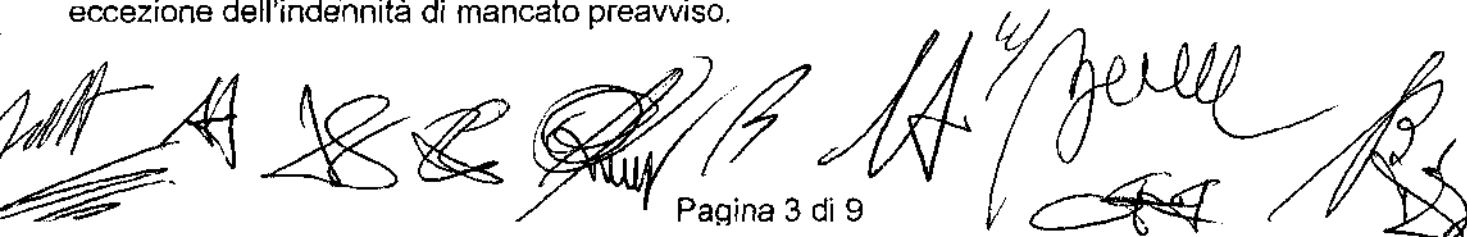
Le infrazioni del prestatore d'opera a secondo della gravità, potranno dare luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari :

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) diffida;
- d) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento;
- f) licenziamento in tronco;

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'assenza stessa, salvo impedimenti dovuti a causa di forza maggiore.

L'assenza per malattia deve essere giustificata a mezzo di certificato medico entro tre giorni dall'inizio della malattia.

Anche il licenziamento in tronco non comporta la perdita dei diritti maturati dal dipendente, fatta eccezione dell'indennità di mancato preavviso.



I provvedimenti di cui sopra ad eccezione di quello previsto dalla lettera a) , non potranno essere adottati se prima non saranno informate con motivazioni le rappresentanze sindacali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie.

Nel dare corso ai provvedimenti disciplinari a seconda della gravità del fatto, si terrà conto della gradualità iniziando da quelli lievi.

#### **Art. 10 ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro è di 35 ore settimanali (152 mensili).

L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale viene stabilito di comune accordo tra l'azienda ed i rappresentanti del personale tenendo conto delle esigenze del servizio.

L'eventuale lavoro straordinario decorre dall'orario contrattuale ed è retribuito in base a quanto stabilito dal successivo art. 11.

#### **Nota a verbale:**

A seguito della trattativa intercorsa le Parti concordano che in occasione del prossimo rinnovo contrattuale, verrà valutata la richiesta delle Aziende di aumentare l'orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 37 ore con contestuale aumento delle basi tabellari, calcolando le due ore aggiuntive prendendo a riferimento la paga oraria con la maggiorazione prevista dall'art. 11.

#### **Art. 11 LAVORO STRAORDINARIO - RIPOSI COMPENSATIVI**

Le parti concordano che le ore di lavoro straordinario siano per metà recuperate con riposi compensativi, fermo restando la maggiorazione del 25% che sarà erogata con il periodo di paga coincidente con la medesima prestazione lavorativa; per metà retribuite sempre con la maggiorazione del 25% come previsto per Legge.

#### **Art. 12 PART-TIME**

In riferimento alla Legge del 20/11/1987 n.138 si concorda quanto segue:

- 1) Le parti al fine di realizzare orari di lavoro più consoni alle esigenze dei giovani, degli anziani e delle donne e che tengano conto delle esigenze della azienda, concordano di istituire, in forma sperimentale, l'orario di lavoro a tempo parziale, sulle basi delle seguenti norme:
  - a) per orario di lavoro a tempo parziale s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.  
Esso ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno; e in risposta a possibili esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
  - b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato sia per lavoratori già occupati e sia per lavoratori da assumere. Per questi ultimi è richiesta la iscrizione nelle liste di Collocamento con l'indicazione del tipo di orario che intendono fare.
  - c) Gli aspetti normativi e retributivi previsti dal contratto collettivo di lavoro, spettano ai lavoratori a part-time in misura proporzionale a nuovo regime di orario di lavoro concordato. Fino alla trasformazione dell'istituto dell'indennità di licenziamento il conteggio va effettuato tenendo conto dei periodi lavorativi svolti a tempo pieno e dei periodi lavorativi a tempo parziale a norma del presente accordo.
  - d) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato sulla base dei seguenti principi:

- volontarietà della scelta di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tramite accordo tra gli interessati;

- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni tenendo conto delle reciproche esigenze. All'uopo gli interessati comunicheranno alla Direzione Aziendale la disponibilità al tempo parziale.
- applicabilità delle norme contrattuali vigenti anche in materia di stabilità e continuità del rapporto di lavoro in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- incompatibilità del lavoro a tempo parziale, con l'eventuale effettuazione di orario straordinario, in caso di necessità di un aumento delle ore, va modificato in regime di orario ordinario precedentemente concordato; qualora per casi eccezionali, vi sia un prolungamento di orario di lavoro di 5 - 6 ore massime al mese, il lavoro ordinario di tali ore eccedenti viene retribuito con una maggiorazione del 20% in sostituzione della maturazione delle ferie-gratifica natalizia.

e) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, nel quale vanno indicati:

- la decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri del punto c) del presente accordo.

Del suddetto accordo deve essere data comunicazione all'I.S.S. e Ufficio del Lavoro, nonché, per conoscenza, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto di lavoro.

f) L'Azienda s'impegna, prima di effettuare assunzioni a tempo parziale, o passaggio di lavoratori da tempo pieno a tempo parziale a darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali.

#### **Art. 13 FESTIVITA' ED EX FESTIVITA'**

Tutte le festività nazionali, civili e religiose cadenti nella settimana lavorativa devono essere retribuite. Qualora il dipendente presti la sua opera nelle giornate festive verrà retribuito secondo le norme previste nella legge 17/02/1961 n.7.

Vista la Legge n. 52 del 18.12.1990 sul calendario delle festività si concorda quanto segue:

le tre festività soppresse, tenuto conto della istituzione della nuova festività, saranno compensate con numero 14 ore di riposo retribuite su base annua sotto la voce ex festività.

La compensazione delle ore di cui al comma precedente potrà essere effettuata individualmente od in una unica soluzione, in base alle esigenze dell'attività.

Qualora le ore di cui sopra non venissero utilizzate entro l'anno di competenza la Direzione potrà optare per la corresponsione della indennità sostitutiva per le ore in oggetto non godute.

#### **Art. 14 GRATIFICA NATALIZIA**

La gratifica natalizia viene corrisposta sulla base di una mensilità pari a 152 ore all'anno e sarà corrisposta per intero con esclusione dei soli periodi di assenza ingiustificata del dipendente.

Nel caso che la durata del servizio non abbia raggiunto l'intero anno, viene corrisposta nella misura di 1/52 per ogni settimana di servizio.

#### **Art. 15 FERIE ANNUALI**

Il prestatore d'opera ha diritto a 24 giorni lavorativi pari a n. 168 ore annue.

Il periodo di godimento delle ferie per il 50% sarà scelto dalla Direzione Aziendale, il restante 50% sarà scelto dal lavoratore compatibilmente con le esigenze aziendali.

#### **Art. 16 PERMESSI RETRIBUITI**

Le parti concordano di definire le giornate del 24 e 31 Dicembre riposi retribuiti con le seguenti modalità:

- utilizzo di due mezze giornate di ferie;
- permesso retribuito per le restanti due mezze giornate.

Qualora il 24 e 31 Dicembre coincidessero con le giornate del Sabato e della Domenica, ai dipendenti sarà riconosciuta una giornata di permesso retribuito da usufruirsi nel corso dell'anno e da concordarsi tra azienda e dipendenti.

Si concorda altresì di concedere a ciascun dipendente ulteriori 2 (due) giorni all'anno di permesso retribuito, da utilizzarsi per giustificate esigenze personali e famigliari.

#### **Art. 17 PERMESSO PER LUTTO**

Verranno concessi speciali permessi retribuiti di tre giorni in caso di lutto che coinvolge un familiare entro il primo grado di parentela o di affinità, e di due giorni per il lutto che coinvolge un parente entro il secondo grado.

#### **Art. 18 CONGEDO MATRIMONIALE**

Al dipendente, in caso di matrimonio, spetta un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi (tre settimane). In caso che il dipendente a seguito del matrimonio non dovesse riprendere servizio presso l'azienda, allo stesso sarà ugualmente riconosciuto quanto sopra.

#### **Art. 19 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

Ai dipendenti che ne facciano richiesta è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite massimo di 15 giorni ed un massimo di 3 mesi per i seguenti motivi:

- a) Motivi di salute;
- b) Esigenze famigliari;
- c) Situazioni personali.

Qualora perduri la gravità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata fino ad un limite massimo di altri 3 mesi.

Durante il periodo di aspettativa gli interessati non potranno effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

#### **Art. 20 INDENNITA DI ANZIANITA'**

L'indennità di anzianità verrà corrisposta annualmente al 30 giugno dell'anno successivo al quale si riferisce.

Tale indennità viene conteggiata nella misura dell'8.33% sul reddito lordo maturato con esclusione di quanto corrisposto a titolo di straordinario, assegni famigliari e rimborso spese.

#### **Art. 21 RETRIBUZIONE**

La retribuzione deve essere corrisposta sulla base delle legge e disposizioni vigenti, tramite busta paga o prospetto equivalente entro il 5 del mese successivo a quello in cui è stata maturata.

Per il triennio 1.1.2007 - 31.12.2009 si concordano i seguenti aumenti retributivi:

anno 2007	1,70 %
anno 2008	3,30 %
anno 2009	1,60 %

Come da allegato n° 2 del presente contratto (Tabella delle Retribuzioni).

#### **Art. 22 TRATTAMENTO DEI MINORI**

La retribuzione per i prestatori d'opera inferiore ai 18 anni è pari al 90%, per gli inferiori ai 16 anni è pari al 70% dei maggiori ai 18 anni.

#### **Art. 23 SCATTI BIENNALI DI ANZIANITA'**

Sono istituiti 4 scatti biennali di anzianità nella misura del 3% da conteggiarsi sulla paga in vigore al momento della maturazione.

L'applicazione di tali scatti decorre dall'anzianità effettiva del dipendente. Gli scatti di anzianità maturati, dai singoli dipendenti, saranno ricalcolati sulla retribuzione in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

#### **Art. 24 INDUMENTI DI LAVORO**

L'azienda fornirà ai dipendenti il materiale per la confezione degli indumenti necessari per lo svolgimento delle loro mansioni.

Detti indumenti dovranno fornire decoro e buona presenza.

La pulizia e la custodia degli indumenti è affidata al dipendente.

#### **Art. 25 INDENNITA' PERDITA MONETA**

Il lavoratore assunto con la qualifica di cassiere e la cui mansione normale consiste nel maneggio di denaro contante per riscossione o pagamenti e ne è responsabile finanziariamente per eventuali errori o ammanchi, ha diritto ad una indennità di perdita moneta – rivalutata in base alla dinamica salariale - pari a:

anno 2007 € 40,68 mensili;

anno 2008 € 42,02 mensili;

anno 2009 € 42,69 mensili.

#### **Art. 26 TRASFERITA**

Viene riconosciuto un rimborso forfetario – rivalutato in base alla dinamica salariale - per quei dipendenti che nello svolgimento delle loro funzioni devono recarsi, con la propria autovettura, fuori dalla sede aziendale, pari a:

anno 2007 € 40,68 mensili;

anno 2008 € 42,02 mensili;

anno 2009 € 42,69 mensili.

#### **Art. 27 FONDO SERVIZI SOCIALI**

L'Azienda aderisce al Fondo Servizi Sociali - 4<sup>a</sup> sezione Commercio Servizi e Coop. - versando l'1% calcolato sul monte dei salari e stipendi dei dipendenti.

#### **Art. 28 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Le parti si richiamano alla legge 04/05/1977 n° 23.

#### **Art. 29 NORME COMPLEMENTARI**

Le parti con il presente contratto, non hanno inteso sostituire trattamenti o accordi di migliore favore già esistenti per i dipendenti attualmente in servizio. Per quanto non previsto nel presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti in quanto compatibili con la specificità del settore.

#### **Art. 30 DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dal 1.1.2007 e scade il 31.12.2009.

#### **Nota a verbale**

Si prende atto e si recepisce quanto sottoscritto fra Associazioni Imprenditoriali, OO.SS. e Governo riguardo ai temi generali concernenti gli ammortizzatori sociali, salute e sicurezza, interventi a sostegno della famiglia, part-time ed aspettativa.

Inoltre le parti, in considerazione della sottoscrizione del "Contratto Generale dei Servizi", siglato il 9 giugno 2006 e successivo rinnovo del 27.10.2008, sono impegnate ad applicare quanto da esso stabilito, relativamente all'assunzione e alla stabilizzazione del personale non iscritto alle liste di collocamento.

Le Aziende:

ODON s.a.

Centro Medico Odontoiatrico s.r.l.

Maradent s.r.l.

Centro Medico Specialistico "Il Sorriso" s.r.l.

Logodent s.r.l.

Dott.ssa Gabriela Giardi srl

OSLA

Giorgio CHIARUZZI

Cinzia GIORGINI



C.S.d.L.  
Giovanni Ghiotti

C.D.L.S.  
Marco Beccari



F.U.L.CAS - CSU

Sabilla STEFANELLI - Alfredo ZONZANI

Gianluigi GIARDINIERI - Mirko BIANCHI



Nicola CANTI



## ALLEGATO N. 1

Situazione normativa circa i passaggi di qualifica per i dipendenti in forza al 31.12.2002 di cui al *Chiarimento a verbale* all'art. 5 del Contratto di lavoro:

- i passaggi di livello per anzianità di servizio stabiliti dalla precedente normativa avranno decorrenza 1.1.2000 e restano validi per tutto il personale in forza al 31.12.2002 in base alle modalità precedentemente stabilite e che vengono di seguito riportate, specificando altresì che il passaggio al 6° livello è previsto solo per la figura di Odontotecnico:

### CLASSIFICAZIONE DEI PRESTATORI D'OPERA PER IL PERSONALE IN FORZA AL 31.12.2002

- 7 LIVELLO – Direttore Responsabile - Medici Operatori;
- 6 LIVELLO – Odontotecnico con almeno 4 anni di permanenza al 5° livello, personale dipendente adeguatamente formato e/o specializzato che ha maturato una anzianità di servizio di 4 anni al livello inferiore;;
- 5 LIVELLO – Odontotecnico, Responsabile amministrativo, personale dipendente che ha maturato una anzianità di servizio di 4 anni al livello inferiore;
- 4 LIVELLO – Igienista, personale con funzioni di amministrazione e segreteria, "Jolly" (che svolge più mansioni previste nei livelli 3 e 2), personale ausiliario con almeno 4 anni di permanenza al 3° livello;
- 3 LIVELLO – Personale ausiliario del reparto operativo
- 2 LIVELLO – Inserviente
- 1 LIVELLO – Inserviente stagionale

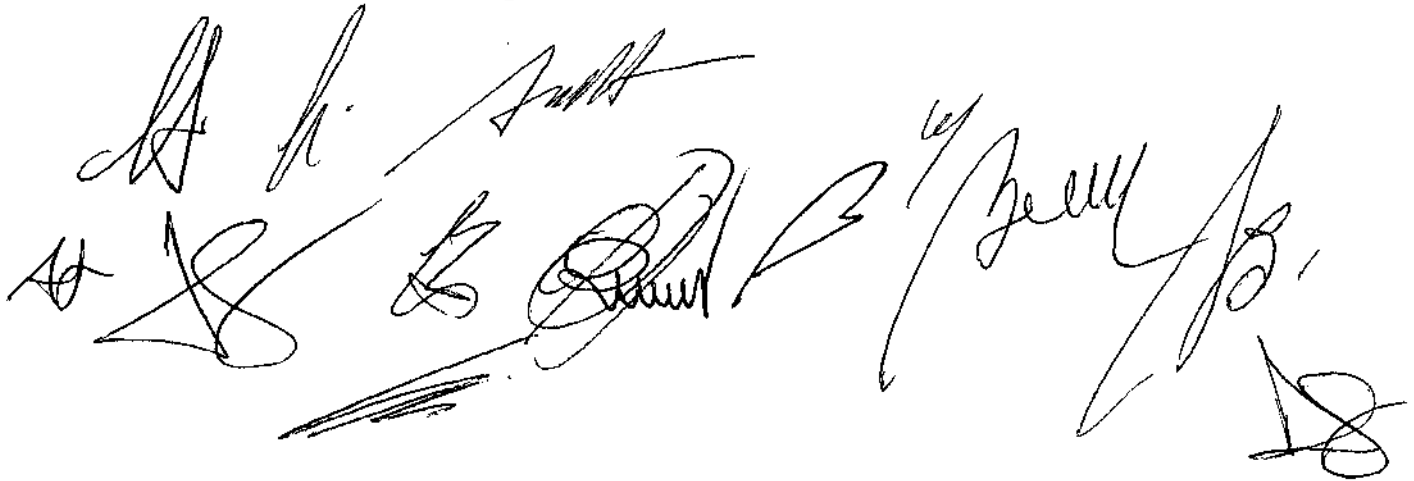



TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME

IN VIGORE dal 01/01/2007 al 31/12/2009

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI STUDI MEDICO DENTISTICI

	Retribuzione		Scatti N. 4		Retribuzione		Scatti N. 4		Retribuzione		Scatti N. 4	
	01/01/2007		01/01/2007		01/01/2008		01/01/2008		01/01/2009		01/01/2009	
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
7° Categoria	€ 2.128,78	€ 63,86	€ 2.199,03	€ 65,97	€ 2.234,21	€ 67,03						
6° Categoria	€ 1.878,56	€ 56,36	€ 1.940,55	€ 58,22	€ 1.971,60	€ 59,15						
5° Categoria	€ 1.633,90	€ 49,02	€ 1.687,82	€ 50,63	€ 1.714,83	€ 51,44						
4° Categoria	€ 1.478,83	€ 44,36	€ 1.527,63	€ 45,83	€ 1.552,07	€ 46,56						
3° Categoria	€ 1.431,70	€ 42,95	€ 1.478,95	€ 44,37	€ 1.502,61	€ 45,08						
2° Categoria	€ 1.368,83	€ 41,06	€ 1.414,00	€ 42,42	€ 1.436,62	€ 43,10						
1° Categoria	€ 1.315,84	€ 39,48	€ 1.359,26	€ 40,78	€ 1.381,01	€ 41,43						

*[Handwritten signatures]*



*[Handwritten signatures]*



*[Handwritten signatures]*

